

**PERSETUJUAN**

Tesis Berjudul

**HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA SEKOLAH  
DAN ETOS KERJA GURU DENGAN KEPUASAN KERJA GURU  
DI SMP SWASTA SABILINA TEMBUNG  
KECAMATAN PERCUT SEI TUAN**

Oleh :

**NANANG ARIANTO**  
**10 KOMI 2044**

Dapat disetujui dan disahkan sebagai persyaratan untuk Memperoleh  
Gelar Master of Art (MA) Pada Program Studi Komunikasi Islam  
Program Pascasarjana IAIN Sumatera Utara Medan

Medan, 09 April 2012

Pembimbing I

Pembimbing II

**Prof Dr. Syukur Kholil, MA**  
**NIP. 19640209 198903 1 003**

**Dr. Anzizhan, M.M**  
**NIP. 195707241992031001**

**HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA SEKOLAH  
DAN ETOS KERJA GURU DENGAN KEPUASAN KERJA GURU  
DI SMP SWASTA SABILINA TEMBUNG  
KECAMATAN PERCUT SEI TUAN**

Oleh :

**NANANG ARIANTO**  
**10 KOMI 2044**

Program Studi  
KOMUNIKASI ISLAM



**PROGRAM PASCASARJANA  
IAIN SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2012**

## ABSTRAK S-2



**HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA SEKOLAH D  
ETOS KERJA GURU DENGAN KEPUASAN KERJA GURU DI SMP SWA  
SABILINA TEMBUNG KECAMATAN PERCUT SEI TUAN**

NIM : 10 KOMI 2044

No. Alumni : .....

IPK : .....

Yudisium : .....

Pembimbing : 1. Prof. Dr. Syukur Kholil, MA  
2. Dr. Anzhizhan, M.M

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan komunikasi interpersonal kepala sekolah dan etos kerja guru dengan kepuasan kerja guru. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah (a). Terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan kepuasan kerja Guru Di SMP Swasta Sabilina Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan., (b). Terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara etos kerja guru dengan kepuasan kerja Guru Di SMP Swasta Sabilina Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan., (c). Terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dan etos kerja guru dengan kepuasan kerja guru Di SMP Swasta Sabilina Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan.

Dengan subjek penelitian adalah guru yang mengajar di SMP Swasta Sabilina Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan..

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru (korelasi antara  $X_1$  dan  $Y$ ) memiliki koefisien korelasi 0,303 hal ini menunjukkan, bahwa komunikasi interpersonal kepala sekolah akan meningkatkan kepuasan kerja guru.

Terdapat hubungan signifikan dan positif antara etos kerja guru dengan kepuasan kerja guru (korelasi antara  $X_2$  dan  $Y$ ) memiliki koefisien korelasi 0,445, hal ini menunjukkan, bahwa etos kerja guru turut andil dalam meningkatkan kepuasan kerja guru, apabila guru memiliki etos kerja yang tinggi, maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja guru.

Terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dan etos kerja guru secara bersama dengan kepuasan kerja guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,468, artinya apabila komunikasi interpersonal kepala sekolah dan etos kerja guru diaplikasikan oleh guru secara bersama, maka akan meningkatkan kepuasan kerja guru. Sedangkan signifikansi antara ketiga variabel tersebut diperoleh bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $3,821 > 1,94$ ) Dengan demikian terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara variabel  $X_1$  dan variabel  $X_2$  terhadap variabel  $Y$ . Hal ini terlihat bahwa  $F_{hitung}$  lebih besar dari pada  $F_{tabel}$ .

## **ABSTRACT**

**Nanang Arianto, 10 KOMI 2044, Communication Interpersonal Relations and Ethos Principal Teachers Working With Teachers At Work satisfaction Sabilina Private school district TembungPercut Sei Tuan.**

This study aims to determine the relationship of interpersonal communication and work ethic principal teacher with teacher job satisfaction. The hypothesis proposed in this study were (a). There is a significant and positive relationship between interpersonal communication with the school head teacher job satisfaction in junior Sabilina Tembung Private Sub Percut Sei Tuan, (b). There is a significant and positive relationship between the work ethic to the job satisfaction of teachers in junior high school teacher Private Sub Sabilina Tembung Percut Sei Tuan, (c). There is a significant and positive relationship between interpersonal communication and work ethic principal teacher job satisfaction of teachers in private junior Sabilina Tembung Percut Sei Tuan district. With research subjects are taught in junior high school teacher Private Sub Sabilina Tembung Percut Sei Tuan.

These results indicate that there is a significant and positive relationship between interpersonal communication with the school head teacher job satisfaction (correlation between X1 and Y) has a correlation coefficient of 0.303 this indicates that interpersonal communication will enhance the school's head teacher job satisfaction.

There is a significant and positive relationship between the ethos of monkeys teacher with teacher job satisfaction (correlation between X2 and Y) has a correlation coefficient 0.445, this suggests that teachers' work ethic contribute to improve the job satisfaction of teachers, if teachers have a high work ethic, then will further enhance the job satisfaction of teachers.

There is a significant and positive relationship between interpersonal communication principals and teachers work ethic along with job satisfaction of teachers with a correlation coefficient of 0.468, meaning that if the principal's interpersonal communication and work ethics of teachers applied by the teacher together, it will increase the job satisfaction of teachers. While the significance of the

three variables were obtained bahwah  $F_{\text{calculated}} > F_{\text{table}}$  (3.821 > 1.94) Thus there is a significant and positive relationship between the variables X1 and X2 variables to variable Y. It is seen that  $F_{\text{calculated}}$  is greater than the  $F_{\text{table}}$ .

### المناقشة

الرؤى بسيدية الشخصية والعلاقات الاتصالات Percut 10 KOMI 2044، Nanang Arianto، الخطبة Sabilina العمل رضا في المعلمين مع العمل إي ثوس المعلمين مدرسته يساي توان Tembung.

مع الرؤى بسيدية والعمل لأشخاص، بين التواصل من العلاقة تحديد إلى الدراسة هذه تهدف (أ) الدراسة هذه في المقترحة الفرضية وكانت معلم الوظيفي رضا علم الأخلاقيات في مدرس وظيفة مدرسة رؤى رضا مع الشخصي الاتصالات بين وإيجابية هامة علاقة هناك هامة علاقة هناك (B)، توان يساي Percut الخطبة Tembung Sabilina الأصغر الفرعية في مدرس في المبتدئين للمعلمين الوظيفي رضا العمل الأخلاقيات بين وإيجابية هامة علاقة هناك (C)، Percut يساي توان Tembung Sabilina الفرعية خطبة ثانوية مدرسة من رضا رؤى بسيدية معلم وظيفة العمل وأخلاقيات الشخصية الاتصالات بين وإيجابية وتدرس مع يساي توان حي Sabilina Tembung Percut صغار خاص القطاع في المعلمين في مدرس صغار في البحوث مواضيع

Percut وان يساي Tembung Sabilina مدرسة ثانوية خطبة الفرعية رضا مع الشخصي الاتصالات بين وإيجابية هامة علاقة هناك أن إلى تشير النتائج هذه يدل هذا 0،303 من الارتباط معامل ليهابط X1 بين العلاقة مدرس وظيفة مدرسة رؤى رضا معلم وظيفة المدرسة تعزيز شأنها من الأشخاص بين التواصل أن على المعلم الوظيفي رضا مع القواعد المعلم روح بين وإيجابية هامة علاقة هناك تسهم المعلمين عمل إلى يشير وهذا 0.445 الارتباط معامل ليهابط X2 بين العلاقة العمل الأخلاقيات ليهابط المعلمين إذ للمعلمين، الوظيفي رضا لتحسين الأخلاقيات الوظيفي للمعلمين رضا تعزيز من تزيد وسوف ثم العالية، على العمل والمعلمين الأشخاص بين الاتصالات مديري بين وإيجابية هامة علاقة هناك يعني وهذا 0،468 من الارتباط معامل مع للمعلمين الوظيفي رضا مع الأخلاقيات طول للمعلمين العمل وأخلاقيات الشخصية العلاقات في الرؤى بسيدية تصال لا كان إذ أنه تم حين في للمعلمين الوظيفي رضا من ستزيد وانها مع، المعلم يطبقها التي > 3.821) الجدول F > المحسوبة F bahwah الثلاثة المتغيرات أهمية من عليها الحصول Y. إلى X2 والمتغيرات لمتغيرات X1 بين وإيجابية هامة علاقة هناك وبالتالي (1.94 F. جدول من أكبر المحسوبة F أن ويعتبر متغير

## DAFTAR ISI

PERSETUJUAN .....	i
ABSTRAKSI .....	ii
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. ....	La
tar Belakang Masalah .....	1
B. ....	Ru
musan Masalah.....	4
C. ....	Ba
tasan Masalah .....	5
D. ....	Tu
juan Penelitian.....	6
E. ....	Ke
gunaan Penelitian .....	7
F.....	Si
stematika Penulisan.....	7
BAB II LANDASAN TEORI .....	9
A. ....	K
omunikasi Interpersonal .....	9
1. ....	Pe
ngertian Komunikasi Interpersonal .....	9

2. ....	Be
ntuk-bentuk Komunikasi.....	10
3. ....	Ka
rakteristik Komunikasi interpersonal .....	12
4. ....	Tu
juan Komunikasi Interpersonal .....	14
5. ....	Fu
ngsi Komunikasi interpersonal.....	21
6. ....	Ef
ektivitas Komunikasi Interpsersonal .....	22
7. ....	Pr
oses Komunikasi interpersonal .....	28
8. ....	M
asalah Hubungan Interpersonal .....	34
9. ....	Pe
ntingnya Komunikasi interpersonal di Sekolah .....	37
B. ....	Et
os Kerja .....	42
C. ....	Ke
puasan Kerja.....	50
D. ....	Ka
jian Terdahulu .....	55
E. ....	Ke
rangka Berfikir .....	56
F.....	Pe
ngajuan Hipotesis .....	59

	viii
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	61
A. ....	Je
nis Penelitian .....	61



B. ....	Te
mpat dan waktu Penelitian .....	62
C. ....	Po
pulasi dan Sampel .....	62
D. ....	Pe
ngukuran Variabel.....	63
E. ....	Uj
i Validitas dan Reliabilitas .....	64
F.....	Te
knik Analisis Data .....	75

#### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN ..... 78

A. Sekilas Tentang Sejarah SMP Swasta Sabilina Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan.....	78
B. Hasil Penelitian.....	85
C. Pengujian Hipotesis.....	92
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	97

#### BAB V PENUTUP..... 100

A. Kesimpulan.....	100
B. Saran-saran.....	100

#### DAFTAR PUSTAKA ..... 10

2

#### LAMPIRAN-LAMPIRAN

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Kepala sekolah sebagai salah satu komponen yang penting dalam lembaga pendidikan pengaruhnya akan lebih berkembang jika ia memiliki kemampuan yang efektif dalam berkomunikasi, dengan berkomunikasi manusia dapat saling berhubungan satu sama lain dimana saja berada. Hal senada dikatakan Stoner dan Freeman bahwa komunikasi telah dicirikan sebagai “darah kehidupan” dari suatu organisasi, dan miskomunikasi menyebabkan kehancuran yang sama pada jantung dan urat-urat pada satu lebih organisasi.<sup>1</sup> Menurut Jourdan dalam pawit “bidang pendidikan tidak bisa berjalan tanpa dukungan komunikasi, bahkan pendidikan baru bisa berjalan melalui komunikasi”<sup>2</sup> dengan kata lain tidak ada perilaku pendidikan yang tidak dilahirkan oleh komunikasi. Bagaimana mendidik manusia tanpa berkomunikasi, semua memerlukan komunikasi yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing.

Dalam kegiatan organisasi, komunikasi menjadi suatu yang sangat penting karena melalui komunikasi yang baik dapat menimbulkan saling pengertian, meningkatkan koordinasi dari berbagai macam kegiatan atau tugas yang berbeda. Selanjutnya komunikasi yang tidak baik dapat menyulitkan berbagai macam kegiatan bersama dan lebih jauh lagi dapat menyebabkan lemahnya etos kerja dan ketidakpuasan di antara anggota suatu organisasi. Untuk itu, dalam organisasi atau dalam hubungan kepegawaian harus dikembangkan sistem komunikasi terbuka. Sebab, terlepas dari banyaknya sistem komunikasi dan beberapa hambatan dalam komunikasi, dapat dikatakan bahwa komunikasi terbuka lebih efektif diterapkan daripada sistem komunikasi tertutup. Di dalam

---

<sup>1</sup>James A.F. Stoner dan R.Edward Freeman, *manajemen “Terjemahan”* (Jakarta: Intermedia, 1994), h.137.

<sup>2</sup>Pawit M. Yusuf, *komunikasi pendidikan dan komunikasi instruksional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1990), h. 1.

sistem komunikasi ini, dapat ditimbulkan tanda-tanda seperti: pengertian, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik dan tindakan.<sup>3</sup>

Sekolah sebagai salah satu bentuk organisasi, tidak dapat terlepas dari masalah komunikasi. Setiap organisasi akan berjalan dengan aktivitas yang terarah, terkoordinasi, dan relevan dengan diterapkannya sistem komunikasi yang efektif. sebagaimana halnya dengan sekolah yang berfungsi sebagai penyelenggara pendidikan, sebagai lembaga atau institusi pencetak generasi bangsa, ditentukan oleh sistem komunikasi yang efektif. Hal ini penting untuk mengkoordinasikan unsur-unsur pendidikan agar terealisasi dengan baik dalam upaya pencapaian tujuan pendidikan<sup>1</sup>

Kepala sekolah merupakan orang yang memiliki kewenangan penuh dalam pengelolaan sekolah. Kepala sekolah berperan dalam pemberdayaan seluruh komponen pendidikan. Satu hal penting dalam penyelenggaraan pendidikan adalah kepala sekolah dituntut memiliki keahlian berkomunikasi untuk menciptakan dan membina hubungan dengan pegawainya dalam organisasi yang ia pimpin, sehingga memudahkan para stafnya untuk memahami apa yang diinginkan atau dibutuhkan kepala sekolah demi memperlancar jalannya organisasi sekolah.

Komunikasi yang diterapkan dengan baik membantu terjalinnya hubungan kerja atau hubungan antar pribadi yang baik dan harmonis di setiap personil yang ada di sekolah. Hal ini akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan meningkatkan keinginan si pegawai dalam menciptakan produktivitas kerja yang tinggi.

Keterampilan berkomunikasi merupakan modal utama yang sangat penting bagi keberhasilan seorang pemimpin, termasuk kepala sekolah. Karena salah satu tugas utama kepala sekolah adalah mengelola staf dan pihak-pihak terkait agar bekerja secara optimal atau berperan secara aktif dalam program pembangunan sekolah. Salah satu unsur pokok dalam pengelolaan staf adalah berkomunikasi, menyampaikan gagasan atau program, meyakinkan berbagai pihak akan pentingnya program tersebut, sehingga orang lain terdorong untuk

---

<sup>3</sup>Jalaluddin Rahmat, *Psikologi Komunikasi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), h. 13.

mendukungnya. Orang lain akan terdorong untuk membantu jika pimpinan/kepala sekolah dapat mengkomunikasikan gagasan/program tersebut secara efektif serta memungkinkan mendapat perhatian dan kepercayaan yang lebih dari bawahannya karena dianggap dapat mengayomi. Hal ini sesuai dengan pendapat Higgins “ *If you can communicate appropriately, then you have gone along way toward becoming an effective manager*”<sup>4</sup>( jika anda memiliki kemampuan berkomunikasi yang efektif, maka anda memiliki waktu yang panjang untuk menjadi seorang manager).

Dengan memahami paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah sebagai pimpinan perlu menciptakan dan membina suatu hubungan yang harmonis dengan pegawainya untuk membawa pegawainya bertanggung jawab dan memiliki etos kerja yang tinggi dalam menjalankan program sekolah.

Sisi lain memperlihatkan bahwa etos kerja merupakan satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Etos kerja adalah semangat yang muncul dari pribadi guru yang menjadi daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela mengarahkan kemampuannya untuk menyelenggarakan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya.

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kekuatan etos kerja seseorang dalam melakukan suatu kegiatan dan situasi yang sama dengan yang lainnya. Jika seseorang memiliki etos kerja yang tinggi, maka ia akan menunjukkannya dalam perilaku kerjanya.

Banyak usaha yang dilakukan untuk memunculkan faktor-faktor (motif) yang mendorong seseorang untuk berperilaku sesuai dengan yang diinginkan, yang dapat dilakukan dengan memberi imbalan, menciptakan persaingan, melatih, menasehati dan lain-lain.

Kepala sekolah merupakan pihak yang berkepentingan untuk meningkatkan etos kerja tenaga pendidik. Salah satu hal yang dapat dilakukan adalah menciptakan suasana komunikasi yang efektif. Dan salah satu

---

<sup>4</sup>James M. Higgins, *Organizational Policy And Strategic Management: Text And Cases* (Illions: The Dryden Press, 1982), h. 78.

keterampilan berkomunikasi adalah keterampilan berkomunikasi secara interpersonal. Keterampilan ini membantu kepala sekolah dalam menciptakan hubungan dengan personil sekolah. Apabila dibandingkan dengan bentuk-bentuk komunikasi lainnya, maka komunikasi interpersonal dinilai paling ampuh dalam kegiatan mengubah sikap, kepercayaan, opini dan perilaku seseorang. Sistem komunikasi organisasi yang dijalankan dengan baik dan efektif akan mempermudah pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan pengamatan sementara penulis komunikasi interpersonal yang dibangun oleh kepala sekolah SMP Swasta Sabilina Tembung berlangsung dengan efektif karena terjadi kesamaan makna sehingga setiap pesan yang disampaikan kepala sekolah yang merupakan program kepala sekolah sebagai komunikator dapat dilaksanakan dengan baik oleh para dewan guru, misalnya melalui kelengkapan administrasi guru (seperti: Silabus, RPP, KKM), kemudian disiplin waktu serta loyal terhadap atasan. Sehingga penulis melihat ada hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal yang dibangun oleh kepala sekolah dengan etos kerja dewan guru. Terkait tingkat kepercayaan orang tua semakin meningkat pula, ditandai dengan jumlah siswa tahun ajaran 2011-2012 berjumlah 1477 orang siswa. Jumlah tersebut merupakan jumlah yang tidak sedikit.

Namun dengan terlaksananya semua program yang ditawarkan kepala sekolah belum menjamin terjadinya kepuasan kerja para dewan guru. Hal tersebut dapat diketahui dengan reward yang diberikan oleh sekolah kepada guru masih tergolong kecil. Sehingga inilah yang menjadi alasan utama penulis untuk meneliti komunikasi interpersonal yang dibangun oleh kepala sekolah terhadap efek etos kerja dengan kepuasan kerja, dengan judul **“Hubungan Komunikasi Interpersonal Kepala sekolah Dan Etos Kerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Swasta Sabilina Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana hubungan antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dan etos kerja guru dengan kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Swasta Sabilina Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan.

Untuk memperjelas secara sistematis rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan yang signifikan dan positif antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Swasta Sabilina Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan?.
2. Apakah ada hubungan yang signifikan dan positif antara etos kerja dengan kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Swasta Sabilina Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan?.
3. Apakah ada hubungan yang signifikan dan positif antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dan etos kerja guru dengan kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Swasta Sabilina Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan?.

### **C. Batasan Masalah**

Judul proposal tesis ini mencakup beberapa istilah kunci yang dianggap perlu untuk dibatasi sebagai landasan pembahasan lebih lanjut. Pembatasan masalah dibuat dalam rangka menghindari ruang lingkup masalah yang terlalu luas. Disamping itu, agar tidak terjadi kesalahpahaman antara pembaca dan penulis dalam memahami penelitian ini. batasan istilah yang dimaksud adalah sebagai berikut:

#### **1. Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah**

Komunikasi interpersonal menurut Devito adalah “proses pengiriman dan penerimaan pesan-pesan antara dua orang atau di antara sekelompok kecil

orang-orang, dengan beberapa efek dan beberapa umpan balik seketika”.<sup>5</sup> Berdasarkan pengertian di atas, yang dimaksud dengan komunikasi interpersonal kepala sekolah dalam penelitian ini adalah pengiriman dan penerimaan pesan yang dilakukan kepala sekolah dengan para guru dalam peranannya sebagai pemimpin pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Swasta Sabilina Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan.

## 2. Etos Kerja Guru

Etos kerja adalah sifat, watak, dan kualitas kehidupan batin manusia, moral dan gaya estetik serta suasana batin mereka. Ia merupakan sikap mendasar bagi diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupan nyata. Etos kerja adalah pancaran dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadap kerja. Dari definisi dan penjelasan di atas, dapat ditangkap makna yang berujung pada pemahaman bahwa etos kerja adalah karakter dan kebiasaan berkenaan dengan kerja yang terpancar dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadapnya. Lalu selanjutnya dimengerti bahwa timbulnya etos kerja dalam konteks ini adalah karena adanya komunikasi interpersonal yang baik dan efektif tersebut. Etos kerja dapat berada pada individu dan masyarakat.

## 3. Kepuasan Kerja Guru

Kepuasan kerja berarti keadaan dalam diri seseorang yang merasa puas, lega dan senang karena situasi dan kondisi kerja dapat memenuhi segala sesuatu yang berkaitan dengan kebutuhan, keinginan, dan harapan. Maksudnya adalah sikap guru terhadap kepuasan kerja di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Swasta Sabilina Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan.

## D. Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara mendalam tentang hubungan komunikasi interpersonal kepala sekolah dan etos kerja guru dengan kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP)

---

<sup>5</sup>Onong Uchjana Effendy, *Ilmu, Teori dan Filsafat komunikasi* (Bandung: PT.Citra Aditya Bakti, 2003), h.60.

Swasta Sabilina Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui hubungan komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Swasta Sabilina Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan.
2. Untuk mengetahui hubungan antara etos kerja guru dengan kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Swasta Sabilina Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan.
3. Untuk mengetahui hubungan komunikasi interpersonal kepala sekolah dan etos kerja guru dengan kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Swasta Sabilina Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memberikan sumbangan pemikiran tentang hubungan komunikasi interpersonal kepala sekolah dan etos kerja guru dengan kepuasan kerja guru.
2. Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan masukan bagi kepala sekolah khususnya pihak-pihak lain yang memerlukan umumnya tentang pelaksanaan komunikasi interpersonal kepala sekolah dan etos kerja guru dengan kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Swasta Sabilina Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan. Sehingga mereka dapat bekerja lebih optimal demi untuk mencapai visi dan misi Sekolah Menengah Pertama (SMP) Swasta Sabilina Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan sesuai dengan harapan.
3. Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi kajian keilmuan dan masukan baru bagi peneliti lain yang ingin meneliti maupun yang sudah ada sebelumnya, menyangkut persoalan



hubungan komunikasi interpersonal kepala sekolah dalam kaitannya dengan etos kerja terhadap kepuasan kerja guru khususnya dikalangan mahasiswa Program Studi Komunikasi Islam Pascasarjana IAIN Sumatera Utara.

## **F. Sistematika Penulisan**

Tesis ini akan disusun secara sistematis yang keseluruhannya terdiri dari 5 (lima) bab sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, yang didalamnya akan dijelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian.

Bab II Landasan teori yang berisikan pembahasan mengenai komunikasi interpersonal kepala sekolah, pengertian etos kerja, kepuasan kerja, kajian terdahulu, kerangka berfikir dan pengajuan hipotesis.

Bab III Metodologi penelitian dengan mengetengahkan tempat dan waktu penelitian, metode penelitian, populasi dan sampel, sumber data, pengumpulan data, uji coba instrumen, teknik analisis data, dan uji validitas dan reliabilitas data.

Bab IV Penyajian hasil penelitian dan pembahasan mengetengahkan tentang gambaran umum Sekolah Menengah Pertama (SMP) Swasta Sabilina Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan, pengujian persyaratan analisis, pengujian hipotesis, pembahasan hasil penelitian.

Bab V Kesimpulan dan Saran.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

Uraian teori yang merupakan kerangka teori diperlukan sebagai sebuah dasar berpijak dalam melakukan pendekatan terhadap masalah yang akan dibahas dan dipecahkan secara sistematis dalam gejala sosial natural yang ingin diteliti. Teori merupakan abstraksi dari pengertian hubungan dari proporsi atau dalil.<sup>6</sup> Kerlinger, mengemukakan bahwa teori adalah serangkaian asumsi, konsep, konstruk, definisi dan proporsi untuk menerangkan suatu fenomena sosial secara sistematis dengan cara merumuskan hubungan antar konsep.

#### **A. Komunikasi Interpersonal**

##### **1. Pengertian Komunikasi Interpersonal**

Komunikasi interpersonal menurut Joseph A. Devito adalah “*the process of sending and receiving messages between two persons, or among a small group of persons, with some effect and some immediate feedback*”.<sup>7</sup> (Proses pengiriman dan penerimaan pesan-pesan antara dua orang atau di antara sekelompok kecil orang-orang, dengan beberapa efek dan beberapa umpan balik seketika). Muhammad mengemukakan pandangannya tentang komunikasi interpersonal yaitu: “proses pertukaran informasi di antara seseorang dengan paling kurang seseorang lainnya atau biasanya di antara dua orang yang dapat langsung diketahui umpan baliknya”.<sup>8</sup> Lebih lanjut dikemukakan bahwa dalam komunikasi interpersonal hanya seseorang yang terlibat, sementara pesan mulai dan berakhir dalam diri masing-masing individu.

Sedangkan menurut Permana yang dikutip oleh Purwanto, komunikasi interpersonal adalah: “suatu proses penyampaian pesan dari seseorang kepada orang atau pihak lain. Menurut pemahaman seperti ini, komunikasi dikaitkan dengan pertukaran informasi yang bermakna dan harus membawa hasil di antara

---

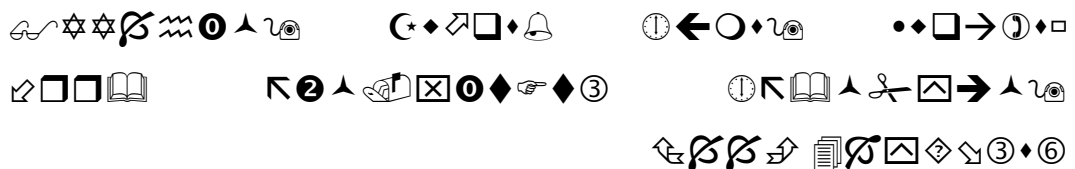
<sup>6</sup>M. Nazir, *Metode Penelitian* (Jakarta: Ghalia, 1998), h. 21.

<sup>7</sup>Joseph A. Devito, *The Interpersonal Communication Book*, Fifth Edition, Harper & Row (New York: Publishers, 1989), h. 4

<sup>8</sup>Muhammad, *Komunikasi Organisasi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), h. 159.

orang-orang yang berkomunikasi. Komunikasi interpersonal menghendaki informasi atau pesan dapat tersampaikan dan hubungan di antara orang yang berkomunikasi dapat terjalin.<sup>9</sup>

Selanjutnya Tubbs dan Moss mengemukakan bahwa komunikasi interpersonal adalah komunikasi personal tatap muka yang berlangsung secara dialogis sambil saling menatap sehingga terjadi kontak pribadi. Dalam situasinya tatap muka, para ahli komunikasi menganggap jenis komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang paling efektif untuk mengubah sikap, pendapat, dan perilaku seseorang.<sup>10</sup> Hal tersebut berkaitan dengan ayat Alqur'an Surah Thaha: 44, sebagai berikut:



Artinya:

Maka berbicaralah kamu berdua kepadanya dengan kata-kata yang lemah lembut, Mudah-mudahan ia ingat atau takut".

Berdasarkan pemahaman di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa komunikasi antar pribadi (interpersonal) adalah komunikasi yang berlangsung secara tatap muka baik diadik maupun triadik sehingga terjadi suatu proses interaksi hubungan dan penyampaian informasi atau pesan secara seketika, sehingga menimbulkan respon berupa perubahan sikap, opini, atau bahkan perilaku komunikasi.

## 2. Jenis-jenis Komunikasi Interpersonal

Secara teoritis komunikasi interpersonal diklasifikasikan menjadi dua jenis yaitu:

- a. Komunikasi Diadik (*dyadic communication*)

<sup>9</sup>Purwanto, *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Iklim Kerja Guru* (Bandung: Skripsi UPI, 2004), h. 15.

<sup>10</sup>Stewarr Tubbs, Silvia Moss, *Human Communication (Prinsip-prinsip Dasar)*, Terj. Dedi Mulyana dan Gembirasari (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2001), h. 35.

komunikasi diadik adalah komunikasi interpersonal yang berlangsung antara dua orang yakni yang seorang adalah komunikator yang menyampaikan pesan dan seorang lagi komunikan yang menerima pesan.<sup>11</sup> Disebabkan pelaku komunikasinya hanya dua orang, maka komunikasi yang terjalin akan lebih intensif yakni terfokus hanya pada satu komunikan saja.

Komunikasi diadik memiliki ciri-ciri; (1) pihak-pihak yang berkomunikasi berada dalam jarak dekat dan pihak-pihak yang berkomunikasi mengirimkan dan menerima pesan secara spontan dan simultan; (2) komunikasi interpersonal sangat potensial untuk mempengaruhi atau membujuk orang lain.

Komunikasi diadik dapat dilakukan melalui 3 (tiga) bentuk, yaitu; percakapan, dialog, dan wawancara. Percakapan berlangsung dalam suasana yang bersahabat dan informal. Percakapan sebagai interaksi untuk menyenangkan seseorang secara sederhana dengan sedikit berbicara. Dialog berlangsung dalam situasi yang lebih intim, lebih mendalam, dan lebih personal, sedangkan wawancara sifatnya lebih serius, yakni adanya pihak-pihak dominan pada posisi bertanya dan komunikan pada posisi menjawab. Wawancara merupakan bentuk komunikasi interpersonal dimana dua orang yang terlibat dalam percakapan saling melakukan tanya jawab. Salah seorang mengajukan pertanyaan untuk mendapatkan informasi dan yang lainnya mendengarkan dengan baik kemudian memberikan jawaban yang dikehendaki sampai tujuan wawancara tercapai.<sup>12</sup>

Dalam suatu kelompok adakalanya terdapat kecenderungan terjadinya pemilihan interaksi seseorang dengan seorang lainnya yang mengacu kepada kepentingan masing-masing diluar kepentingan kelompok (*dyadic primacy*).<sup>13</sup>

#### b. Komunikasi Triadik (*triadic communication*)

Komunikasi triadik adalah komunikasi interpersonal yang pelakunya terdiri dari tiga orang, yakni seorang komunikator dan dua orang komunikan. Misalnya A yang menjadi komunikator, maka pertama-tama ia menyampaikan

---

<sup>11</sup> Onong Uchjana Effendy, *Ilmu, Teori dan Filsafat komunikasi* (Bandung: PT.Citra Aditya Bakti, 2003), h. 62.

<sup>12</sup> Hafied Cangara, *Pengantar Ilmu Komunikasi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1998), h.32.

<sup>13</sup> Joseph A. Devito, *The Interpersonal Communication Book*, Fifth Edition, Harper & Row (New York: Publishers, 1989), h.14.

kepada komunikan B, kemudian kalau dijawab atau ditanggapi, beralih pada komunikan C, juga secara dialogis.

Apabila dibandingkan dengan komunikasi triadik, maka komunikasi diadik yang lebih efektif, karena komunikator hanya memuatkan perhatiannya hanya kepada satu orang komunikan, sehingga ia dapat menguasai *frame of reference* komunikasi sepenuhnya, juga umpan balik yang berlangsung.<sup>14</sup>

### 3. Karakteristik Komunikasi Interpersonal

Salah satu karakteristik penting dari hubungan interpersonal adalah bahwa hubungan tersebut banyak yang tidak diciptakan atau diakhiri berdasarkan kemauan atau kesadaran kita.<sup>15</sup> Kita terlahir kedalam berbagai hubungan, sebagian berkaitan dengan pekerjaan dan lainnya merupakan hasil dari perkawinan, dan kita tidak selalu bebas untuk dapat membentuk hubungan. Hubungan semacam ini berbeda dari hubungan yang secara sadar kita pilih/bentuk, karena kendala-kendala yang terdapat pada perilaku para partisipannya. Artinya kita tidak bisa begitu saja memutuskan/keluar dari hubungan antara kita dengan pimpinan, teman, orang tua, adik/kakak, tanpa harus mengorbankan sesuatu (pekerjaan, perasaan, dsb.). meskipun demikian banyak pula hubungan yang tidak kita rencanakan, dapat menghadirkan perasaan, perhatian, informasi, maupun dukungan sosial.

Karakteristik komunikasi interpersonal banyak membahas tentang bagaimana suatu hubungan dimulai, bagaimana mempertahankan suatu hubungan, dan keretakan suatu hubungan. Anda mungkin saat ini berada dalam berbagai macam hubungan, berinteraksi dalam tiap hubungan ini memberikan kesempatan kepada komunikator untuk memaksimalkan berbagai fungsi saluran ( penglihatan, pendengaran, sentuhan, penciuman) untuk digunakan dalam sebuah interaksi.<sup>16</sup> Saluran-saluran ini berfungsi secara simultan bagi kedua partisipan interaksi.

---

<sup>14</sup>Onong Uchjana Effendy, *Ilmu, Teori dan Filsafat komunikasi*, h.14.

<sup>15</sup>S.Djuarsa Sendjaja, *Teori Komunikasi* (Jakarta: Universitas Terbuka, 1994), h. 77.

<sup>16</sup>Richard West , Lynn H. Turner, *Pengantar Teori komunikasi analisis dan praktek*, terjemahan ( Jakarta: Salemba humanika, 2008), h.34.

Komunikasi interpersonal merupakan kegiatan yang dinamis. Menguraikan bahwa dengan tetap mempertahankan kedinamisannya, komunikasi interpersonal mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Komunikasi interpersonal adalah verbal dan non-verbal  
Isi pesan dan bagaimana isi dikatakan sebaiknya diperhatikan dan dilakukan berdasarkan situasi dan kondisi serta keadaan penerima pesannya.
- b. Komunikasi interpersonal mencakup perilaku tertentu.  
Ada 3 (tiga) perilaku dalam komunikasi interpersonal, yaitu:
  1. Perilaku spontan (*spontaneous behavior*) yang dilakukan karena desakan emosi dan tanpa sadar.
  2. Perilaku menurut kebiasaan (*script behavior*) yang dipelajari dari kebiasaan dan dimengerti orang.
  3. Perilaku sadar (*contrived behavior*) yang dilakukan karena dianggap sesuai dengan situasi yang ada.
- c. Komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang berproses pengembangan. Komunikasi interpersonal berkembang berawal dari saling pengenalan yang dangkal, berlanjut makin mendalam, dan berakhir dengan saling pengenalan yang sangat mendalam.
- d. Komunikasi interpersonal mengandung umpan balik, interaksi dan koherensi. Supaya komunikasi interpersonal berjalan teratur, pihak-pihak yang terlibat saling menanggapi sesuai pesan yang diterima. Dari sini terjadi koherensi dan umpan balik yang diberikan.
- e. Komunikasi interpersonal berjalan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Komunikasi interpersonal hendaknya mengikuti peraturan yang berlaku baik secara intrinsik dan ekstrinsik.
- f. Komunikasi interpersonal adalah kegiatan aktif. Komunikasi interpersonal bukannya sekedar komunikasi dari pengirim kepada penerima pesan dan sebaliknya, tetapi serangkaian proses saling penerimaan, penyerapan, dan penyampaian tanggapan yang sudah diolah oleh masing-masing pihak.

- g. Komunikasi interpersonal saling mengubah. Komunikasi interpersonal merupakan wadah atau sarana saling belajar dan mengembangkan wawasan, pengetahuan dan kepribadian.<sup>17</sup>

#### **4. Tujuan Komunikasi Interpersonal**

Orang memerlukan komunikasi interpersonal terutama untuk dua hal, yaitu perasaan (*attachment*) dan ketergantungan (*dependency*).<sup>18</sup> Perasaan mengacu pada hubungan yang secara emosional intensif. Sementara ketergantungan mengacu pada instrumen perilaku interpersonal, seperti membutuhkan bantuan, membutuhkan persetujuan, dan mencari kedekatan. Lebih lanjut, selain kebutuhan berteman, orang juga saling membutuhkan untuk kepentingan mempertahankan hidup (*survival*). Hasilnya adalah kita merasa perlu untuk saling berbagi dan bekerja sama.

Secara garis besar beberapa tujuan komunikasi interpersonal, yaitu:

1. Untuk mempelajari secara lebih baik dunia luar, seperti berbagai objek, peristiwa dan orang lain.
2. Untuk memelihara hubungan dan mengembangkan kedekatan dan keakraban.
3. Untuk mempengaruhi sikap-sikap dan perilaku orang lain.
4. Untuk menghibur diri atau bermain.

Lebih lanjut, tujuan komunikasi interpersonal diuraikan sebagai berikut:

- a. Untuk mempelajari secara lebih baik dunia luar, seperti berbagai objek, peristiwa dan orang lain. Artinya bahwa komunikasi interpersonal berfungsi sebagai alat kepala sekolah untuk mengenal lingkungan sekolah sehingga mampu mengkondisikan dengan baik. Komunikasi interpersonal turut memberikan rangsangan bagi kepala sekolah untuk mengetahui perkembangan yang terjadi di lingkungannya sehingga menjadi pengalaman dan pengetahuan yang berguna dalam menetapkan kebijakan dan strategi yang relevan dengan kondisi lingkungan.

---

<sup>17</sup>Hardjana, *Komunikasi Intrapersonal dan Interpersonal*, (Yogyakarta: Kanisius, 2003), h. 86-90.

<sup>18</sup>S.Djuarsa Sendjaja, *Teori Komunikasi*, h. 77.

- b. Untuk memelihara hubungan dan mengembangkan kedekatan dan keakraban. Artinya bahwa komunikasi interpersonal ini dapat ditujukan untuk menjalin hubungan kepala sekolah dengan bawahannya.
- c. Untuk mempengaruhi sikap-sikap dan perilaku orang lain. Artinya bahwa komunikasi interpersonal juga dapat dijadikan sarana kepala sekolah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai kepala sekolah/pemimpin agar mampu mengkoordinasikan para guru untuk menjalankan pekerjaan dan tugasnya.
- d. Untuk menghibur diri atau bermain. Artinya bahwa komunikasi interpersonal ini dapat dijadikan sarana untuk menghibur diri misalkan, mencurahkan perasaan hati, membicarakan hobi, humor, dan lain-lain.

Sedangkan Muhammad mengemukakan tujuan komunikasi interpersonal mencakup:

1. Menemukan diri sendiri
2. Menemukan dunia luar
3. Membentuk dan menjaga hubungan yang penuh arti
4. Berubah sikap dan tingkah laku
5. Untuk bermain dan kesenangan
6. Untuk membantu.<sup>19</sup>

Ada lima faktor yang mempengaruhi komunikasi antara kepala sekolah dengan guru di lingkungan sekolah, yaitu ; *Pertama*, Keterbukaan. Kurangnya sifat terbuka diantara kepala sekolah dan pegawai akan menyebabkan pemblokiran atau tidak mau menyampaikan pesan dan gangguan dalam pesan. *Kedua*, Kepercayaan pada pesan tulisan. Kebanyakan para pimpinan lebih percaya pada pesan tulisan dan metode difusi yang menggunakan alat elektronik daripada pesan yang disampaikan secara lisan dengan tatap muka. *Ketiga*, Pesan yang berlebihan. Banyaknya pesan yang dikirimkan secara tertulis melalui memo-memo, buletin, surat-surat pengumuman, majalah dan pernyataan kebijaksanaan, membuat pegawai cenderung tidak membacanya. *Keempat*, ketepatan waktu pengiriman pesan. Ketepatan waktu pengiriman pesan mempengaruhi komunikasi ke bawah.

---

<sup>19</sup>Muhammad, *Komunikasi Organisasi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), h. 165.



Kepala sekolah hendaknya mempertimbangkan saat yang tepat bagi pengiriman pesan dan dampak yang potensial kepada tingkah laku guru. *Kelima*, penyaringan, pesan yang dikirim kepada bawahan tidaklah semuanya diterima mereka, tetapi mereka saring mana yang mereka perlukan.

Dengan demikian komunikasi antara kepala sekolah dengan guru adalah komunikasi yang datang dari atasan ke bawahan. Adapun tipe komunikasi ke bawah yaitu :

1. Instruksi tugas

Instruksi tugas yaitu pesan yang disampaikan kepada bawahan mengenai apa yang seharusnya dilakukan oleh mereka dan bagaimana melakukannya.

2. Rasional

Rasional pekerjaan adalah pesan yang menjelaskan mengenai tujuan aktivitas dan bagaimana kaitan aktivitas dan bagaimana kaitan aktivitas itu dengan aktivitas lain dalam organisasi atau obyek organisasi.

3. Ideologi

Pesan ideologi mencari sokongan dan antusias dari anggota organisasi guna memperkuat loyalitas, moral dan motivasi.

4. Informasi

Pesan informasi dimaksudkan untuk memperkenalkan bawahan dengan praktek-praktek organisasi, peraturan-peraturan organisasi, keuntungan, kebiasaan, dan data lain yang tidak berhubungan dengan instruksi dan rasional.

5. Balikan

Balikan adalah pesan yang berisi informasi mengenai ketepatan individu dalam melakukan pekerjaannya.<sup>20</sup>

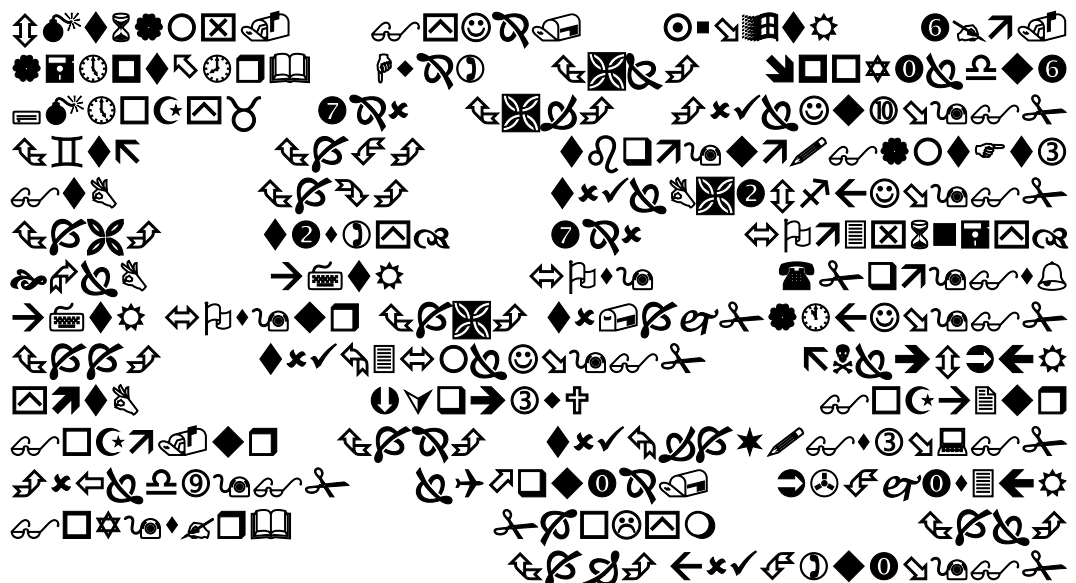
Sedangkan fungsi komunikasi ke bawah meliputi: pengarahan, perintah-perintah, indoktrinasi, memberikan inspirasi dan evaluasi. Disamping itu, komunikasi meliputi tentang tujuan-tujuan organisasi, kebijaksanaan, peraturan-peraturan, pembatasan-pembatasan, insentif.

---

<sup>20</sup> Aini, Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, ( Jakarta : Bumi Aksara, 2001), h. 108-109.

Beberapa bentuk metode yang biasa digunakan dalam komunikasi antara kepala sekolah dengan guru. *Pertama*, metode lisan berupa; rapat, interview, telepon, sistem interkom, kontak interpersonal, laporan lisan dan ceramah. *Kedua*, metode tulisan; surat, memo, telegram, laporan tertulis, pedoman kebijaksanaan dan panduan pelaksanaan kerja. *Ketiga*, metode gambar berupa, grafik, poster, peta, film, foto dan lain-lain. Komunikasi ke atas yaitu komunikasi yang digunakan untuk mensuplai informasi kepada tingkatan manajemen atas, tentang apa yang terjadi pada tingkatan bawah. Tujuan dari komunikasi ini adalah untuk memberikan saran, memberikan balikan, dan mengajukan pertanyaan, sehingga komunikasi ini mempunyai efek pada penyempurnaan moral dan sikap pegawai, tipe pesan adalah integrasi dan pembaharuan.

Komunikasi interpersonal dalam Alqur'an digambarkan bukan hanya pada kehidupan dunia saat sekarang bahkan juga pada kehidupan di akhirat kelak seperti yang terdapat pada Surah Al-Muddatsir/74 ayat 38-47, sebagai berikut:<sup>21</sup>



Artinya:

Tiap-tiap diri bertanggung jawab atas apa yang telah diperbuatnya, Kecuali golongan kanan, Berada di dalam syurga, mereka tanya menanya, Tentang (keadaan) orang-orang yang berdosa, "Apakah yang memasukkan kamu ke dalam Saqar (neraka)?" Mereka menjawab: "Kami dahulu tidak Termasuk orang-orang yang mengerjakan shalat, Dan Kami tidak (pula) memberi Makan orang miskin, Dan adalah Kami membicarakan yang bathil, bersama dengan orang-orang yang

<sup>21</sup>Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h. 1110-1111.

membicarakannya, Dan adalah Kami mendustakan hari pembalasan, Hingga datang kepada Kami kematian".

Sebaliknya komunikasi antara guru dengan kepala sekolah mempunyai beberapa fungsi atau nilai tertentu, diantaranya:

1. Dengan adanya komunikasi antara guru dengan kepala sekolah dapat mengetahui kapan bawahannya siap untuk diberi informasi dari mereka dan bagaimana baiknya mereka menerima apa yang disampaikan guru.
2. Arus komunikasi antara guru dengan kepala sekolah memberikan informasi yang berharga bagi pembuatan keputusan.
3. Komunikasi antara guru dengan kepala sekolah memperkuat apresiasi dan loyalitas pegawai terhadap organisasi dengan jalan memberikan kesempatan untuk menanyakan pertanyaan, mengajukan ide-ide dan saran-saran tentang jalannya organisasi.
4. Komunikasi antara guru dengan kepala sekolah membolehkan, bahkan mendorong desas-desus muncul dan membiarkan supervisor mengetahuinya.
5. Komunikasi antara guru dengan kepala sekolah menjadikan kepala sekolah dapat menentukan apakah guru menangkap arti seperti yang dia maksudkan dari arus informasi yang ke bawah.
6. Komunikasi antara guru dengan kepala sekolah membantu pegawai mengatasi masalah-masalah pekerjaan mereka dan memperkuat keterlibatan mereka dalam tugas-tugasnya dan organisasi.

Dalam komunikasi guru dan kepala sekolah seorang kepala sekolah membutuhkan adanya informasi dari bawahannya atau guru mengenai hal-hal sebagai berikut : 1) Apa yang dilakukan guru, pekerjaannya, hasil yang dicapainya 2) Menjelaskan masalah-masalah pekerjaan yang mungkin memerlukan bantuan tertentu 3) Menawarkan saran-saran atau ide-ide bagi perbaikan masing-masing unit atau organisasi secara keseluruhan 4) Menyatakan bagaimana pikiran dan perasaan mereka mengenai pekerjaannya, teman sekerjanya dan organisasi .<sup>22</sup> Hal-hal itulah yang diharapkan kepala sekolah untuk disampaikan oleh guru kepada atasannya melalui komunikasi antara kepala sekolah dan guru.

---

<sup>22</sup>Aini, Muhammad, *Komunikasi....*, ( Jakarta : Bumi Aksara, 2001), h. 118.

Faktor-faktor yang mempengaruhi efektif tidaknya komunikasi antara guru dan kepala sekolah adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi antara guru dan kepala sekolah lebih mungkin digunakan oleh pembuat keputusan pengelolaan, apabila pesan itu disampaikan tepat waktunya.
2. Komunikasi antara guru dan kepala sekolah yang bersifat positif, lebih mungkin digunakan oleh pembuat keputusan mengenai pengelolaan daripada komunikasi yang bersifat negatif.
3. Komunikasi antara guru dan kepala sekolah lebih mungkin diterima, Jika pesan itu mendukung kebijaksanaan yang baru.
4. Komunikasi antara guru dan kepala sekolah yang mungkin akan lebih efektif, jika komunikasi itu langsung kepada penerima yang dapat berbuat mengenai hal itu.
5. Komunikasi antara guru dan kepala sekolah akan lebih efektif, apabila komunikasi itu mempunyai daya tarik secara intuitif bagi penerima.

Komunikasi antara guru dan kepala sekolah mempunyai peranan yang penting dalam pembuatan keputusan, agar komunikasi ini berjalan lancar dan memberikan informasi seperti yang diharapkan maka perlu diprogram secara khusus. Untuk menyusun program ini ada prinsip-prinsip yang perlu diperhatikan oleh pimpinan. Prinsip-prinsip tersebut menurut *Planty dan Machaver* dalam Muhammad yaitu:

1. Program komunikasi antara guru dan kepala sekolah yang efektif harus direncanakan.
2. Program komunikasi antara guru dan kepala sekolah berlangsung terus menerus.
3. Program komunikasi antara guru dan kepala sekolah yang efektif menggunakan saluran yang rutin.
4. Program komunikasi antara guru dan kepala sekolah yang efektif menekankan kesensitifan dan penerimaan ide-ide yang menyenangkan dari level yang rendah.

5. Program komunikasi antara guru dan kepala sekolah yang efektif memerlukan pendengar yang obyektif.
6. Program komunikasi antara guru dan kepala sekolah yang efektif memerlukan pengambilan tindakan penyelesaian terhadap masalah.
7. Program komunikasi antara guru dan kepala sekolah yang efektif menggunakan bermacam-macam media dan metode untuk memajukan arus informasi.

Kepala sekolah harus mampu menerapkan komunikasi interpersonal dengan baik dan sesuai dengan situasi tertentu. Selanjutnya pimpinan perlu mempertimbangkan setiap situasi khusus dalam rangka memahami gaya mana yang lebih tepat untuk diterapkan. Kepemimpinan situasional berlandaskan pada hubungan saling mempengaruhi antara:

1. Sejumlah tingkah laku dalam tugas diperlihatkan oleh seorang pemimpin.
2. Sejumlah tingkah laku dalam berhubungan sosial diperlihatkan oleh seorang pemimpin.
3. Tingkat kesiapan ditunjukkan oleh para bawahan dalam pelaksanaan tugas dan kegiatan tertentu.<sup>23</sup> Kemampuan dan keinginan menentukan kesiapan seorang individu maupun kelompok, karena itu gaya kepemimpinan harus menyesuaikan diri dengan tingkat kesiapan para bawahan.

Kepala sekolah yang mampu menerapkan komunikasi interpersonal yang efektif dengan anggotanya akan sangat membantu menciptakan kepuasan kerja bawahannya atau guru dalam hal ini. Demikian juga dengan guru, ketika dapat berkomunikasi dengan efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja. Karena memang komunikasi yang efektif di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Semakin efektif komunikasi interpersonal antara kepala sekolah dengan guru maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja guru. Demikian juga sebaliknya, ketika komunikasi interpersonal tidak berjalan dengan baik secara otomatis mempengaruhi kepuasan kerja guru. Karena kepuasan tidak hanya ditunjukkan dengan hasil kerja yang maksimal atau mencapai target yang ditetapkan melainkan adanya kepuasan bathin tersendiri. Hal itu terlihat dengan

---

<sup>23</sup>Paul, Hersey, *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*, (Jakarta : Delaprasata, 1994), h. 52-53.

makin semangatnya guru dalam menjalankan tugasnya, meningkatnya etos kerja guru dari segi eksterennya maupun internnya.

### **5.Fungsi Komunikasi Interpersonal**

Komunikasi memiliki fungsi yang sangat penting dalam upaya mempertahankan eksistensi organisasi. Mengemukakan bahwa fungsi komunikasi dianalogikan menjadi fungsi budaya komunikasi organisasi, yang diuraikan sebagai berikut:

#### **a. Fungsi Informatif**

Kegiatan organisasi tidak terlepas dari informasi-informasi, baik yang dari luar maupun yang dari dalam organisasi. Informasi tersebut disampaikan melalui proses komunikasi. Jenis-jenis informasi yang disampaikan kepada pihak-pihak yang terkait dapat berupa peraturan-peraturan organisasi, kebijakan, prosedur, pengumuman atau informasi untuk kemajuan organisasi.

#### **b. Fungsi Persuasif**

Yaitu komunikasi yang dilakukan oleh komunikator akan direspon oleh komunikan, kemudian diimplementasikan melalui perilaku sesuai dengan harapan, sebagaimana dikemukakan Tylor bahwa “perilaku manusia merupakan suatu fungsi dari tingkah laku individu dengan lingkungannya”. Hal tersebut menunjukkan bahwa perilaku manusia sangat dipengaruhi oleh individu itu sendiri dan lingkungan yang ada disekitarnya.<sup>24</sup>

#### **c. Fungsi Instruktif**

Salah satu fungsi penting komunikasi yaitu untuk menyampaikan perintah dari seorang pimpinan terhadap anggotanya. Dengan kekuasaan dan kewenangan yang dimilikinya, seorang pimpinan dapat memberikan perintah dan arahan kepada anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi.

#### **d. Fungsi Integratif**

Organisasi merupakan kumpulan orang-orang yang melaksanakan fungsi-fungsi yang berbeda tetapi saling berhubungan dan berkoordinasi agar tugas terselesaikan dan tujuan tercapai. Berdasarkan hal di atas, komunikasi dapat

---

<sup>24</sup>M. Thoha, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 1996), h. 34.

dijadikan sebagai alat untuk menyatukan seluruh potensi yang ada dalam organisasi untuk pencapaian tujuan secara efektif dan efisien.

e. Fungsi Evaluatif

Hasil dari setiap pekerjaan perlu dievaluasi sejauh mana pekerjaan tersebut berjalan sesuai dengan rencana. Fungsi evaluatif dalam komunikasi dapat dijadikan alat untuk mengevaluasi pekerjaan yang telah dilaksanakan dalam bentuk rapat antara pimpinan dan bawahan, dimana pimpinan dapat menerima informasi hasil-hasil pekerjaan yang telah dicapai, sehingga pada akhirnya bawahan akan menerima instruksi-instruksi selanjutnya.

## **6. Efektifitas Komunikasi Interpersonal**

Keefektifan komunikasi merupakan ukuran yang dapat dijadikan untuk melihat seberapa jauh akibat-akibat dari tingkah laku kita (verbal maupun non verbal) dengan yang kita harapkan terhadap komunikan.

Menurut para ahli komunikasi, komunikasi interpersonal secara tatap muka dianggap sebagai jenis komunikasi yang efektif untuk mengubah sikap, pendapat dan tingkah laku. Kita dapat meningkatkan efektifitas hubungan interpersonal dengan cara berlatih mengungkapkan maksud-keinginan kita, menerima umpan balik tentang tingkah laku kita, dan memodifikasikan tingkah laku kita sampai orang lain mempersepsikannya sebagaimana yang kita maksud.<sup>25</sup> Kontak pribadi memungkinkan komunikator mengetahui, memahami, dan menguasai hal berikut:

- a. Kerangka referensi (*frame of reference*) komunikan selengkapny.
- b. Kondisi fisik dan mental komunikan sepenuhnya.
- c. Suasana lingkungan pada saat terjadinya komunikasi.
- d. Tanggapan komunikan secara langsung.

Dengan mengetahui, memahami dan menguasai hal-hal tersebut, komunikator dapat melakukan kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

- a. Mengontrol setiap kata dan kalimat yang diucapkan.
- b. Mengulang kata-kata yang penting disertai penjelasan.

---

<sup>25</sup>A. Supratiknya, *Komunikasi Antar Pribadi* (Yogyakarta: Penerbit Kanisius, 1995), h.24.

- c. Memantapkan pengucapan dengan bantuan mimik dan gerak tangan.
- d. Mengatur intonasi sebaik-baiknya, dan
- e. Mengatur rasio dan perasaan.

Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam komunikasi interpersonal, yaitu:

- a. Bersikaplah empatik dan simpatik
- b. Tunjukkanlah sebagai komunikator yang terpercaya
- c. Bertindaklah sebagai pembimbing bukan pendorong
- d. Kemukakan fakta dan kebenaran
- e. Bercakaplah dengan gaya mengajak bukan menyuruh
- f. Jangan bersikap super
- g. Jangan menetengahkan hal-hal yang mengkhawatirkan
- h. Jangan mengkritik
- i. Bicaralah secara meyakinkan.

Thoha mengemukakan pandangannya tentang efektivitas komunikasi yaitu: “suatu komunikasi antar pribadi bisa efektif nampaknya dapat dikenal dengan 5 (lima) hal sebagai berikut:

- 1. Keterbukaan
- 2. Empathy
- 3. Dukungan
- 4. Kepositifan
- 5. Kesamaan.<sup>26</sup>

Lebih lanjut, aspek-aspek tersebut diuraikan sebagai berikut:

*Keterbukaan*, amat besar pengaruhnya dalam menumbuhkan komunikasi interpersonal yang efektif. Untuk menunjukkan kualitas keterbukaan dari komunikasi antar pribadi ini paling sedikit ada dua aspek, yakni aspek keinginan untuk terbuka bagi setiap orang yang berinteraksi dengan orang lain dan keinginan untuk menanggapi secara jujur stimulus yang datang kepadanya. Keinginan terbuka maksudnya agar diri masing-masing tidak tertutup dalam menerima informasi dan berkeinginan untuk menyampaikan informasi dari dirinya bahkan

---

<sup>26</sup>*Ibid*, h. 166.



juga informasi mengenai dirinya apabila dipandang relevan dalam rangka pembicaraan antar pribadi dengan lawan bicaranya. Sedangkan keinginan untuk menanggapi secara jujur semua stimuli yang datang kepadanya dapat dengan sikap apa saja dan apa adanya. Diam, tidak bereaksi, tidak mengkritik atau bahkan tidak mau bergerak secara fisik barangkali mungkin tepat untuk situasi tertentu, tetapi dalam komunikasi antar pribadi atau dalam percakapan sehari-hari barangkali akan membosankan. Dalam keterbukaan ini sudah sewajarnya apabila masing-masing mau bereaksi secara terbuka terhadap apa yang dikatakan oleh masing-masing orang. Tidak ada yang paling buruk kecuali ketidak-pedulian (*indifference*), dan tidak ada yang paling menyenangkan selain penghargaan dan perbedaan pendapat.

*Empathy*, ialah kemampuan untuk memproyeksikan diri kepada peranan orang lain. Apabila antara komunikator atau komunikan atau kedua-duanya mempunyai kemampuan untuk melakukan *empathy* terhadap orang lain, kemungkinan besar akan terdapat komunikasi yang efektif. Dengan *empathy*, mereka dimaksudkan untuk dapat merasakan sebagaimana yang dirasakan oleh orang lain, satu dengan yang lainnya. Jika dalam komunikasi dengan kerangka empati, maka seseorang akan memahami posisinya, darimana mereka berasal, dimana mereka sekarang, dan kemana mereka akan pergi. Dan yang paling penting adalah kita tidak memberikan penilaian pada perilaku atau sikap mereka sebagai perilaku atau sikap yang benar atau salah. Sedangkan simpati merasakan untuk orang lain.

*Dukungan*, adakalanya terucapkan dan adakalanya tidak. Dukungan yang tidak terucapkan tidaklah mempunyai nilai yang negative melainkan dapat merupakan aspek yang positif dari komunikasi. Gerakan-gerakan seperti anggukan kepala, kerdipan mata, senyum atau tepukan tangan merupakan dukungan positif dari komunikasi yang tidak terucapkan. Jika partisipan dalam suatu komunikasi merasa bahwa apa yang dikatakan akan mendapatkan kritikan atau diserang maka mereka akan segan untuk berlaku terbuka atau enggan memberitahukan tentang dirinya dalam cara apapun.

*Kepositifan*, terdapat 3 (tiga) hal yang perlu diuraikan. Pertama, komunikasi antarpribadi akan berhasil jika terdapat perhatian yang positif terhadap diri seseorang. Apabila beberapa orang mempunyai perasaan negatif terhadap dirinya, mereka akan mengkomunikasikan perasaan tersebut kepada orang lain, maka orang lain kemungkinan akan mengembangkan perasaan negatif pula. Sebaliknya, apabila orang mempunyai perasaan positif terhadap dirinya berkeinginan akan menyampaikan perasaannya kepada orang lain tersebut akan menanggapi dan memperhatikan perasaan positif tadi. Kedua, komunikasi antarpribadi akan terpelihara dengan baik jika suatu perasaan yang positif terhadap orang lain itu dikomunikasikan. Hal ini akan membuat orang lain tersebut merasa lebih baik dan mempunyai keberanian untuk lebih berpartisipasi pada setiap kesempatan. Ketiga, suatu perasaan positif dalam situasi komunikasi umum, amat bermanfaat untuk mengefektifkan kerja sama. Hal yang paling tidak menyenangkan apabila berkomunikasi dengan orang lain yang tidak tertarik atau tidak memberikan respon yang menyenangkan atas situasi yang dibicarakan.

*Kesamaan*, merupakan karakteristik yang istimewa. Pada kenyataannya manusia tidak ada yang sama. Jika antara komunikator dan komunikan terdapat persamaan dalam pengertian, sikap, bahasa, komunikasi di antara mereka akan lebih efektif. Kebanyakan orang menyenangi interaksi dengan orang-orang yang benar-benar sama dalam status sosial, pendidikan, kepercayaan, dan sebagainya. Ini bukan berarti bahwa orang-orang yang tidak mempunyai kesamaan tidak bisa berkomunikasi. Akan tetapi, bila mereka menginginkan komunikasi yang efektif, mereka perlu mengetahui kesamaan kepribadian di antara mereka. Dengan cara ini, dimaksudkan agar kedua belah pihak yang berkomunikasi dihargai dan dihormati sebagai manusia yang memiliki kontribusi terhadap sesamanya. Karakteristik kesamaan dalam komunikasi antarpribadi dapat pula dilihat dari kedudukan antara komunikator dan komunikan.

Efektivitas komunikasi interpersonal baru dapat tercapai bila memenuhi paling sedikit 5 (lima) komponen, yaitu:

- a. Adanya kesamaan kepentingan antara komunikator dan komunikannya.
- b. Adanya sikap yang mendukung dari kedua belah pihak.

- c. Sikap positif, artinya pikiran atau ide yang diutarakan dapat diterima sebagai sesuatu yang mendatangkan manfaat bagi keduanya.
- d. Sikap keterbukaan yang ditampilkan oleh kedua belah pihak.
- e. Masing-masing pihak mencoba menempatkan diri (ada unsur empati) pada lawan bicaranya.

Sedangkan menurut Fisher seperti yang dikutip oleh Gibson dan Hogetts ada 4 (empat) komponen yang perlu diperhatikan, yaitu:

- a. Empathy is a quality to understand the speaker from his or her own viewpoint rather than any external criterion.
- b. Acceptance is a quality of deep concern for the other person's welfare along with a respect for the other's individuality and worth as a person.
- c. Congruence is quality openness, frankness, and genuineness on the part of the listener, which tends to encourage the same pattern in the speaker.
- d. Concreteness is a quality of focusing on specifics and avoiding vagueness by helping the speaker concentrate on real problems and avoid generalities such as 'they say' or 'everyone knows'.<sup>27</sup>

Muhammad A. Siddiqy sebagaimana dikutip oleh Zulkiple Abd. Ghani mengemukakan bahwa Alqur'an menyediakan panduan yang lebih komprehensif tentang bagaimana mewujudkan hubungan komunikasi antara pribadi yakni dalam pertukaran idea, nilai dan sikap.<sup>28</sup> Penekanan yang diberlakukan dalam komunikasi ini harus bersifat jujur, amanah dan bertanggung jawab (Surah Al-Furqan/25: 63-77).

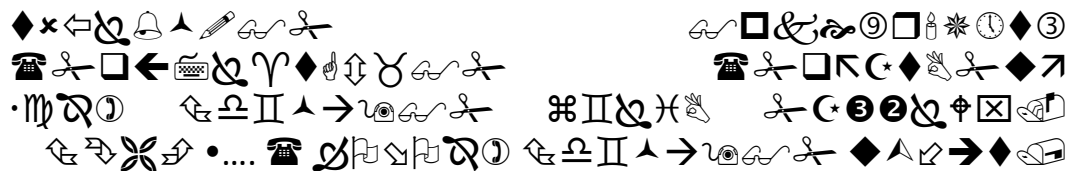
Demikian juga halnya kesan komunikasi haruslah untuk kemaslahatan umat didunia dan akhirat (Surah al-Baqarah/2: 201). Beberapa *barier to reasoning* juga dijelaskan dalam Alqur'an sebagai panduan dalam komunikasi interpersonal seperti tidak ada paksaan (*ikrah*) dalam mengajak kepada Islam; tidak ikut-ikutan (*taklid*) dalam berbuat, karena Alqur'an menganjurkan kepada setiap umatnya untuk berfikir, berpendapat dan menganalisis terlebih dahulu

---

<sup>27</sup>Gibson & Hodgetts R. M, *Organizational Communication Managerial Perspective Second Edition* (USA: Harper Collins Publishers, 1991), h. 58-59.

<sup>28</sup>Zulkiple Abd. Ghani, *Islam, Komunikasi Dan Teknologi Maklumat* (Kuala Lumpur: Darul Ehsan, 2001), h. 8.

sebelum menerima sesuatu; dilarang mengikuti hawa nafsu karena ia membawa kepada keburukan (Surah An-Nisaa'4:135). Islam juga melarang kita berprasangka buruk (*dzan*) karena dapat merusak hubungan komunikasi interpersonal kita. Allah S.W.T berfirman dalam (QS. Al-Hujurat' 49:12).



Artinya:

"Hai orang-orang yang beriman, jauhilah sebagian dari prasangka, sesungguhnya sebagian dari prasangka itu adalah dosa"

Abdur Rahman juga mengemukakan beberapa panduan tentang kaedah komunikasi antara pribadi sebagaimana yang telah digariskan dalam alqur'an seperti berlaku adil (*'adl*) (Surah an-Nahl/16:90); berbuat baik (*ikhsan*) (Surah Yunus/10:26); dilarang berbohong (Surah Al-Hajj/22:30) bersifat qana'ah dan sabar (Surah Al-Baqarah/2:153); tawaduk (Surah Al-Furqan/25:63); menepati janji (Surah Al-Israa'/17:34) dan mementingkan orang lain daripada diri sendiri (*ithar*).<sup>29</sup> Komunikasi interpersonal berkaitan erat dengan interaksi manusia dan hubungannya dengan masyarakat yang bertujuan membimbing manusia untuk meneruskan kehidupannya dalam lingkungan yang harmonis dan sejahtera.

Berdasarkan uraian di atas, komunikasi interpersonal mampu diwujudkan secara efektif apabila dalam pelaksanaannya setiap pihak mampu memerankan peranannya sehingga penyampaian dan penerimaan pesan secara objektif dan efektif dengan tanpa menimbulkan keraguan antara kedua belah pihak yang kemudian keduanya akan mampu memaknai apa yang dikomunikasikan.

Pace dan Boren yang dikutip oleh Pace dan Faules menyatakan bahwa hubungan interpersonal akan efektif bila melakukan hal-hal berikut ini:

1. Menjaga kontak pribadi yang akrab tanpa menumbuhkan persaan bermusuhan.

<sup>29</sup>*Ibid*, h. 9.

2. Menetapkan dan menegaskan identitas dan dalam hubungan dengan orang lain tanpa membesar-besarkan ketidaksepakatan.
3. Menyampaikan informasi kepada orang lain tanpa menimbulkan kebingungan, kesalahpahaman, penyimpangan atau perubahan lainnya yang disengaja.
4. Terlibat dalam pemecahan masalah yang terbuka tanpa menimbulkan sikap bertahan atau menghentikan proses.
5. Membantu orang-orang lainnya untuk mengembangkan gaya hubungan personal dan antar personal yang efektif.
6. Ikut serta dalam interaksi sosial informal tanpa terlibat dalam muslihat atau gurauan atau hal-hal lainnya yang mengganggu komunikasi yang menyenangkan.

Selanjutnya dinyatakan bahwa ada enam kebutuhan interpersonal, yaitu: keterterimaan, hubungan, pergaulan, penghargaan, pengendalian, dan pengaruh.<sup>30</sup>

## **7. Proses Komunikasi Interpersonal**

Proses berlangsungnya komunikasi membutuhkan unsur-unsur yang menyebabkan komunikasi dapat berlangsung. Alessandra dan Hunsaker mengemukakan bahwa: “the communication has five basic elements. Two people, the speaker and the listener, two processes, sending and receiving one message”. Secara garis besar, komunikasi memiliki 5 (lima) elemen. Dua pihak, pembicara (*komunikator*) dan pendengar (*komunikan*), dua proses pengiriman pesan (*encoding*) dan penerimaan pesan (*decoding*), dan pesan.<sup>31</sup> Sedangkan dalam proses komunikasi interpersonal terdapat beberapa elemen yakni: komunikator, komunikan, pesan, media, dan umpan balik.

### **a. Komunikator**

Komunikasi interpersonal umumnya berlangsung secara tatap muka (*face to face*), sehingga antar komunikator dan komunikan terjadi kontrak pribadi (*personal contact*). Ketika komunikator menyampaikan pesan, umpan balik

---

<sup>30</sup> R. Wayne Pace dan F. Faules, *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, terj. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1993), h.28.

<sup>31</sup> Alessandra dan Hunsaker, *Communication at Work* (USA: Fireside, 1993), h. 79.

berlangsung seketika (*immediate feedback*). Komunikator dapat mengetahui pada saat itu tanggapan komunikasi terhadap pesan yang dilontarkan, seperti ekspresi wajah, dan gaya berbicara komunikan. Apabila umpan baliknya positif, artinya tanggapan komunikan menyenangkan, tentu komunikator akan mempertahankan gaya komunikasinya. Sebaliknya jika tanggapannya negatif, komunikator dapat mengubah gaya komunikasinya sampai komunikasi yang disampaikan komunikator berhasil.<sup>32</sup>

Proses komunikasi interpersonal dapat mengubah sikap, kepercayaan, opini, dan perilaku komunikan, karena disebabkan dalam komunikasi interpersonal dilakukan secara persuasif (*persuasive communication*). Pendekatan persuasif dalam komunikasi interpersonal menggunakan teknik psikologis manusiawi: sifatnya halus, luwes berupa ajakan, bujukan atau rayuan. Tindakan mempengaruhi orang lain merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari. Dalam komunikasi interpersonal komunikator berusaha mempengaruhi komunikan, dan berusaha agar komunikan memahami informasi atau pesan yang disampaikannya.<sup>33</sup>

Dalam komunikasi interpersonal komunikator berkepentingan untuk mewujudkan tujuannya yaitu mempengaruhi sikap serta ingkah laku komunikannya. Apabila lambang-lambang (*pesan*) sudah diartikan dan ditafsirkan sama (*convergen*) selanjutnya tujuan komunikasi adalah terwujudnya partisipasi dalam bentuk perubahan atau pembentukan sikap dari komunikan sesuai dengan tujuan yang ditentukan oleh pihak komunikator.<sup>34</sup>

Dalam proses komunikasi interpersonal (*interpersonal communication*) yang melibatkan dua orang dalam situasi interaksi, komunikator merancang dan memilih pesan untuk disampaikan kepada komunikan, dan komunikan menerima

---

<sup>32</sup>Onong Uchana Efendy, *Ilmu komunikasi* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1999), h. 62.

<sup>33</sup>Dedi Mulyana, *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*, Cet.4 (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), h. 73.

<sup>34</sup>Toto Tasmara, *Komunikasi Dakwah Cet.2* (Jakarta: Gaya Media Pratama, 1977), h.19-20.

pesan. Sampai disitu komunikator menjadi encoder dan komunikan menjadi dekoder.<sup>35</sup>

b. Komunikan

Komunikan adalah orang yang menerima pesan dari komunikator yang sering disebut dengan istilah menerima (*reseiver*), khalayak, sasaran, atau audience. Komunikan dapat berupa individu atau kelompok. Komunikan merupakan elemen penting dalam proses komunikasi. Dalam komunikasi interpersonal komunikan telah dikenal oleh komunikatornya. Komunikator telah mengenal identitas komunikan, seperti: nama, pendidikan, pekerjaan, tempat tinggal bahkan telah mengenal sikap dan prilakunya. Semakin banyak komunikator mengetahui identitas komunikan, maka semakin banyak karakter interpersonal yang terbawa dalam komunikasi tersebut.<sup>36</sup>

c. Pesan

Dalam menyampaikan dan mengolah pesan hendaklah diolah sedemikian rupa agar tidak terjadi mis komunikasi antara penyampai dengan penerima pesan. Pesan yang disampaikan dapat berupa verbal maupun nonverbal disesuaikan dengan kondisi dan keadaan, sehingga menimbulkan daya tarik pesan berupa ketertarikan, keseriusan, keharusan, rasionalitas, argumentatif bahkan emosional bagi penerima pesan. Keterkaitan pesan dengan ulasan yang disampaikan sangat tergantung kepada kemahiran, ilmu pengetahuan serta sikap dan keutuhan kepribadian seorang komunikan.

d. Media

Media atau saluran adalah alat yang digunakan untuk memindahkan pesan dari komunikator kepada komunikan. Para ilmuwan sosial menyepakati dua tipe media atau saluran: pertama, *sensory channel*, yakni saluran yang memindahkan pesan sehingga akan ditangkap oleh lima indera, yaitu mata, telinga, tangan, hidung, dan lidah. Lima saluran sensoris yaitu: cahaya, bunyi, perabaan dan rasa. Kedua *institutionalized means* yaitu saluran yang sudah sangat dikenal dan

---

<sup>35</sup>Onong Uchana Efendy, *Ilmu, Teori, dan Filsafat Komunikasi* (Bandung:Citra Aditya Bakti, 2000), h. 14.

<sup>36</sup>Alo Liliweri, *Dasar-Dasar Komunikasi Antar Budaya* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), h. 27.

digunakan manusia, misalkan percakapan tentang muka, material cetakan dan media elektronik.<sup>37</sup>

e. Umpan balik

Umpan balik merupakan tanggapan balik dari komunikan kepada komunikator atas pesan-pesan yang telah disampaikan. Tanpa umpan balik dalam komunikasi maka komunikator dan komunikan tidak bisa memahami ide, pikiran, dan perasaan yang terkandung dalam pesan yang disampaikan. Melalui umpan balik informasi yang tersedia bagi komunikator memungkinkannya menilai keefektifan komunikasi yang dilakukannya. Selanjutnya dapat melakukan penyesuaian-penyesuaian atau perbaikan-perbaikan dalam komunikasi selanjutnya.

Dalam komunikasi interpersonal umpan balik akan lebih mudah diterima. Komunikator dapat mengetahui secara langsung apakah serangkaian pesan itu dapat diterima komunikan atau tidak. Komunikatorpun dapat mengatakan sesuatu secara langsung jika ia melihat komunikan kurang memberikan perhatian atas pesan yang sedang disampaikan. Resaksi-reaksi verbal dapat diungkapkan langsung oleh komunikan melalui kata-kata menerima, mengerti, atau bahkan menolak pesan. Sebaliknya reaksi pesan dapat dinyatakan dengan pesan nonverbal seperti menganggukkan kepala tanda setuju dan menggelengkan kepala sebagai ungkapan tidak setuju.<sup>38</sup>

Teori juga merupakan salah satu himpunan pengertian (konsep) yang saling berhubungan, definisi-definisi yang menyajikan pandangan sistematis terhadap fenomena, menspesifikasikan hubungan antara variabel dengan maksud menjelaskan dan menerangkan fenomena.

Teori S-O-R merupakan singkatan dari *Stimulus-Organism-Response*. *Stimulus* merupakan rangsangan atau dorongan, sehingga unsur stimulus dalam teori ini merupakan perangsang berupa *message* (isi pernyataan). *Organism* adalah badan yang hidup, sudah berarti manusia atau dalam istilah komunikasi disebut

---

<sup>37</sup>Alvinaro Ardianto dan Lukiati Komala Erdinaya, *Komunikasi Massa Suatu Pengantar* (Bandung: Remaja Rosda karya, 2004), h. 10-11.

<sup>38</sup>Alo Liliweri, *Dasar-Dasar komunikasi Antar Budaya* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), h. 29-30.



komunikasikan. Unsur *organism* dalam teori ini adalah *receiver* (penerima pesan). Sedangkan *response* dimaksudkan sebagai reaksi, tanggapan, jawaban, pengaruh, efek atau akibat. Jadi dalam teori ini unsur *response* adalah efek (pengaruh).

Dalam teori ini tergambar sebuah asumsi bahwa setiap pesan yang disampaikan oleh komunikator yang sesuai dengan kebutuhan komunikasi harus dapat mengubah sikap para komunikasi. Prinsip umum dalam teori stimulus respons, bahwa efek adalah reaksi khusus yang ditimbulkan dari rangsangan khusus sehingga dapat diharapkan dan diduga berhubungan erat antara isi pernyataan, media dengan reaksi komunikasi.<sup>39</sup>

Secara psikologis sangat jelas bahwa *stimulus* atau pesan yang disampaikan kepada komunikasi mungkin diterima atau ditolak. Kemudian akan berlangsung efektif jika adanya perhatian, pengertian oleh komunikasi. Selanjutnya dari proses tersebut membuat komunikasi paham, mengerti dan memahami isi pesan yang disampaikan sehingga melalui kemampuan komunikasi dalam mencerna dan mengolah *stimulus* akan terjadilah perubahan sikap. Dalam perubahan sikap seseorang akan dapat berubah jika *stimulus* yang menerpanya benar-benar kontiniu dan gencar.

Untuk memastikan agar komunikasi interpersonal dapat terjalin dengan baik antara individu, perlu diperhatikan beberapa hal seperti: penggunaan komunikasi secara nonverbal secara efektif, keterbukaan dalam menyampaikan pendapat, kemampuan menyampaikan pesan atau gagasan dengan jelas, pengetahuan terhadap pendapat dan perasaan orang lain. Agar komunikasi interpersonal menghasilkan hubungan interpersonal yang efektif maka dogmatis harus digantikan dengan sikap terbuka. Bersama-sama dengan sikap percaya dan sikap suportif, sikap terbuka mendorong timbulnya saling pengertian, saling menghargai, dan saling mengembangkan kualitas hubungan interpersonal.

Proses komunikasi berawal sejak pengiriman berita (komunikator),

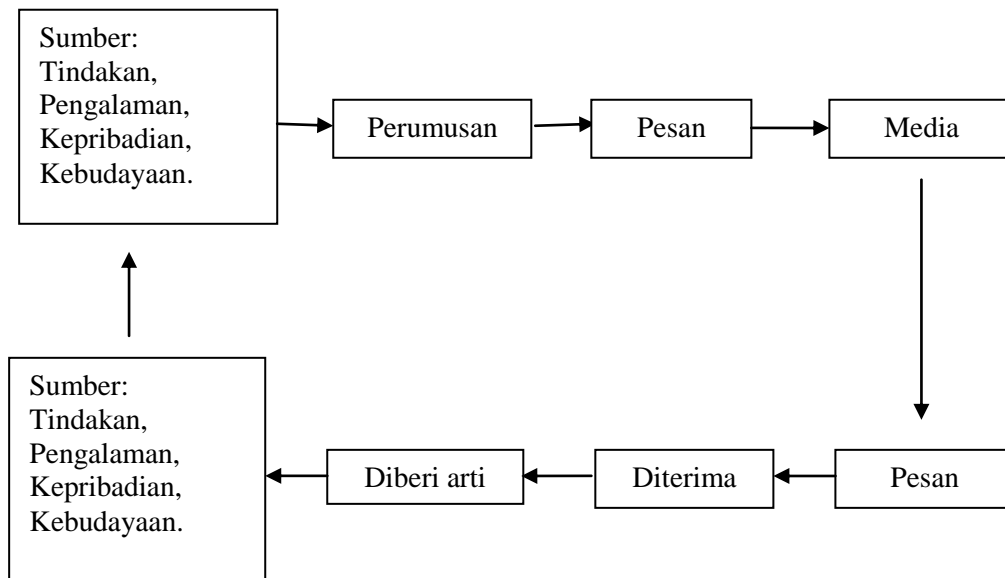
- a. Menyiapkan pesan
- b. Meneruskannya kepada seseorang

---

<sup>39</sup>Denis McQuil, Sven Windahl, *Communication Models for the Study of Mass Communication*, (London: Longman, 1981), h. 42.

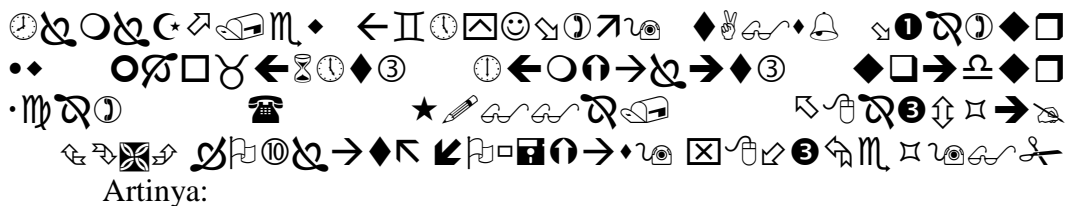
- c. Melalui satu saluran
- d. Si penerima pesan (komunikan) menafsirkan pesan tersebut
- e. Bertindak (diharapkan) sesuai dengan maksud si pengirim pesan.

Duncan mengemukakan proses komunikasi interpersonal sebagai berikut:



**Gambar 1. Proses Komunikasi Interpersonal**

Agar pesan itu diterima seperti yang dikehendaki oleh pengirim, hal yang penting dan perlu diperhatikan ialah bahwa komunikasi yang efektif memerlukan informasi dan pengertian. Kaitannya dengan hal tersebut, 4 (empat) hal yang perlu diperhatikan agar proses komunikasi dapat berjalan dengan efektif adalah perhatian (*attention*), pengertian (*understanding*), penerimaan (*encoding*), dan tindakan (*action*).<sup>40</sup> Hal tersebut sesuai dengan firman Allah dalam Surah Luqman: 13, sebagai berikut:



<sup>40</sup>Indrawijaya, *Perilaku Organisasi* (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2000), h. 105.

Dan (ingatlah) ketika Luqman berkata kepada anaknya, di waktu ia memberi pelajaran kepadanya: "Hai anakku, janganlah kamu mempersekutukan Allah, Sesungguhnya mempersekutukan (Allah) adalah benar-benar kezaliman yang besar".

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam komunikasi interpersonal agar pesan yang disampaikan oleh komunikator dapat diterima komunikan dengan baik maka komunikasi yang dilakukan harus secara efektif. Menggunakan cara yang lemah lembut sehingga komunikan dapat menerima pesan yang disampaikan komunikator dengan baik dan melakukan pesan sesuai dengan harapan komunikator.

## **8. Masalah Hubungan Interpersonal**

Setiap hubungan interpersonal mengandung unsur-unsur konflik atau masalah, pertentangan pendapat, atau perbedaan kepentingan. Yang dimaksud konflik menurut Johnson sebagaimana dikutip oleh A.Supratiknya adalah situasi dimana tindakan salah satu pihak berakibat menghalangi, menghambat atau mengganggu tindakan pihak lain.<sup>41</sup>

Hubungan interpersonal yang dibangun oleh seseorang tidak selamanya berhasil. Adakalanya kegagalan itu disebabkan oleh kesalahan-kesalahan dalam berkomunikasi. Hambatan dalam berkomunikasi dapat disebabkan oleh si pengirim pesan (komunikator) dan dapat juga disebabkan oleh kelemahan sipenerima pesan (komunikan), seperti:

### **a. Perspektif selektif**

Pengharapan yang mengarahkan seseorang untuk melihat atau mendengar kejadian, orang, objek, atau situasi adalah sesuatu yang ingin dia lihat atau didengar. Ada 3 (tiga) hal yang perlu diperhatikan, yaitu:

1. Penerima akan menginterpretasikan berita berdasarkan pengalaman pribadinya dan bagaimana mereka belajar menanggapi hal tersebut.
2. Penerima akan menginterpretasikan berita dengan cara menolak setiap perubahan.

---

<sup>41</sup>A. Supratiknya, *Komunikasi Antar Pribadi...* ,h.94.

3. Penerima akan cenderung mengelompokkan dan menyimpan karakteristik pengalaman pribadi mereka sehingga dapat membentuk pola tertentu secara menyeluruh.

b. Status kedudukan komunikator

Kecenderungan untuk menilai, mempertimbangkan, dan membentuk pendapat atas dasar karakteristik-karakteristik pengirim (sumber) utama kredibilitasnya.

c. Keadaan membela diri

Perasaan pembelaan diri pada pengirim, penerima berita, atau keduanya juga menimbulkan hambatan-hambatan komunikasi.

d. Pendengaran lemah

Berbagai kebiasaan sehubungan dengan pendengaran lemah meliputi:

1. Mendengar hanya pada permukaannya saja dengan sedikit perhatian pada apa yang sedang dikatakan.
2. Memberikan pengaruh baik lewat perkataan.
3. Menunjukkan tanda-tanda kebosanan atau ketidak-senangan terhadap bahan pembicaraan.
4. Mendengar dengan tidak aktif.

e. Ketidaktepatan penggunaan bahasa

Salah satu kesalahan terbesar yang dibuat komunikasi adalah anggapan bahwa pengertian terletak pada kata-kata yang digunakan. Duncan menyebutkan 7 (tujuh) faktor yang dapat menjadi hambatan komunikasi, yaitu;

1. *Experience by-pass*. Kecenderungan untuk kurang memperhatikan pengalaman orang lain.
2. *Use of technical terms*. Penggunaan istilah teknis yang tidak dapat dimengerti oleh orang yang menerima pesan.
3. *Media selection*. Pemilihan media yang salah.
4. *Emvironmental selection*. Gangguan dari keadaan sekeliling seperti suara gaduh atau gangguan cahaya.
5. *Abstract nature of words*. Penggunaan kata-kata yang memiliki arti ganda.

6. *Status*. Keseluruhan atribut yang melekat pada seseorang karena jabatannya dalam suatu organisasi.
7. Keengganan untuk berubah (*resistance to change*).<sup>42</sup>

Joseph Luft<sup>43</sup> mengetengahkan suatu konsep yang dinamakan “johari window” atau “jendela johari” yang digambarkan sebagai berikut:

Mengetahui	Tidak Mengetahui	
<p><b>I</b> Wilayah Terbuka Diketahui oleh diri kita sendiri dan diketahui oleh orang lain</p>	<p><b>II</b> Wilayah Tertutup Diketahui oleh orang lain Tidak diketahui oleh diri sendiri</p>	Umum
<p><b>III</b> Wilayah Tersembunyi Diketahui oleh diri sendiri tetapi tidak diketahui oleh orang lain</p>	<p><b>IV</b> Wilayah Tidak Dikenal Tidak diketahui oleh diri kita dan tidak diketahui oleh orang lain</p>	Pribadi

**Gambar 2. Johari Window**

Bidang I adalah *Open Area* atau Bidang Terbuka atau Bidang Kegiatan Bebas yang menunjukkan bahwa apa yang dilakukan oleh seseorang disadari sepenuhnya oleh yang bersangkutan dan diketahui pula oleh orang lain. Dengan kata lain, terdapat keterbukaan yang tidak ada disembunyikan kepada siapapun juga.

Bidang II adalah *Blind Area* atau Bidang Buta yang menggambarkan bahwa orang lain mengetahui perbuatan seseorang tetapi dia sendiri tidak menyadarinya.

Bidang III adalah *Hidden Area* atau Bidang Tersembunyi yang berarti kebalikan dari bidang II dimana seseorang menyadari sepenuhnya apa yang ia lakukan tetapi orang lain tidak mengetahuinya. Ini menunjukkan bahwa ia

<sup>42</sup>*Ibid*, h. 106-107.

<sup>43</sup>Kathleen K.Reardon, *Interpersonal Communication: Where Minds Meet* (California: Wadsworth, 1987), h. 163.

bersikap tertutup, ia merasa apa yang dilakukannya tidak perlu diketahui oleh orang lain.

Bidang IV adalah *Unknown Area* atau Bidang Tak Dikenal, menggambarkan bahwa tingkah laku seseorang tidak disadari oleh dirinya sendiri dan tidak diketahui oleh orang lain.

### **9. Pentingnya Komunikasi Interpersonal di Sekolah**

Komunikasi interpersonal akan membawa dampak terhadap kelancaran proses komunikasi organisasi, dalam hal ini sekolah. Dengan mengetahui dan memahami jaringan komunikasi akan membantu menemukan gejala-gejala timbulnya persoalan dalam sekolah yang dibicarakan secara umum dan terbuka.

Setiap anggota masyarakat sekolah baik pimpinan maupun pelaksana perlu adanya kerja sama dalam melaksanakan tugasnya masing-masing untuk pencapaian tujuan organisasi. Dalam kegiatan kerja sama dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut, diperlukan komunikasi antara anggota.

Komunikasi dalam organisasi adalah hal yang penting. Komunikasi dianalogikan sebagai darah kehidupan organisasi. Dalam organisasi, aliran ke bawah pada umumnya berisi segala macam peraturan, prosedur-prosedur yang mengarahkan anggota organisasi sehingga pencapaian tujuan dalam arti kuantitas dan kualitas akan dapat tercapai sesuai dengan harapan. Aliran informasi ke atas pada dasarnya bermuatan umpan balik bagi pimpinan. Informasi tersebut memungkinkan merevisi dan lebih menyempurnakan kebijakan, yang selanjutnya dialirkan melalui jaringan komunikasi ke bawah.

Apabila aliran komunikasi mengalami hambatan. Maka akan berdampak pada mekanisme kerja organisasi. Hal ini mengganggu produktivitas atau efektivitas dan efisiensi dari organisasi yang kemudian akan mengancam eksistensi organisasi.

Unsur-unsur esensial suatu organisasi meliputi suatu maksud bersama, orang-orang yang bersedia membantu tercapainya maksud tersebut, dan komunikasi. Tanpa komunikasi tiada maksud bersama akan dipahami dan

diterima oleh semua anggota organisasi, juga tak ada usaha yang dikoordinasi dan mereka yang membantu tercapainya maksud tersebut.<sup>44</sup>

Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa sebuah organisasi akan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan apabila organisasi tersebut mampu melaksanakan koordinasi dan komunikasi di antara bagian-bagian yang ada serta antara sesama anggota organisasi dan mampu melaksanakan komunikasi secara eksternal.

Komunikasi interpersonal yang efektif meliputi banyak unsur, tetapi hubungan interpersonal barangkali yang paling penting. Banyak penyebab dari rintangan komunikasi berakibat kecil saja jika ada hubungan yang baik antara komunikator dan komunikan, sebaliknya pesan yang paling jelas, paling tegas, dan paling cermat tidak dapat menghindari kegagalan, jika hubungan interpersonal buruk.

Komunikasi interpersonal yang efektif diawali dari hubungan interpersonal yang baik. Menurut Waltzlawick komunikasi tidak hanya berisi pesan tetapi juga menekankan kepada aspek hubungan yang disebutnya dengan istilah metakomunikasi. Pada umumnya hubungan interpersonal orang tua dan anak adalah baik sehingga bisa menjadi modal bagi terbangunnya komunikasi yang efektif.<sup>45</sup>

Faktor-faktor yang menumbuhkan hubungan interpersonal, dalam hal ini pola-pola komunikasi interpersonal mempunyai efek yang berlainan pada hubungan komunikasi interpersonal, tidak benar anggapan bahwa semakin sering orang melakukan komunikasi interpersonal dengan orang lain, makin baik hubungan mereka.

Yang menjadi soal bukan berapa sering komunikasi dilakukan, tetapi bagaimana komunikasi itu dilakukan. Bila di antara komunikator dan komunikan berkembang sikap curiga, makin sering keduanya berkomunikasi makin jauh jarak

---

<sup>44</sup>Sutisna, *Administrasi Pendidikan.....*, (Bandung; Angkasa, 1985), h. 67.

<sup>45</sup>Syukur Kholil, *Komunikasi dalam Perspektif Islam* dalam Hasan Asari dan Amroeni Drajat (ed), *Antologi Kajian Islam*, (Bandung: Cita Pusaka Media, 2005).

keduanya. Tiga faktor yang menumbuhkan hubungan interpersonal yang baik, yaitu percaya, sikap suportif, dan sikap terbuka.<sup>46</sup>

a. Percaya (*trust*)

Di antara berbagai faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal, factor percaya adalah yang paling penting. Bila saya percaya pada anda, bila perilaku anda dapat saya duga, bila saya yakin anda tidak akan mungkin mengkhianati saya atau merugikan saya, maka saya akan lebih membuka saluran komunikasi, memperjelas peluang komunikasi untuk mencapai maksudnya.

Selain pengalaman ada beberapa faktor utama yang dapat menentukan sikap percaya atau mengembangkan komunikasi yang didasarkan sikap percaya atau mengembangkan komunikasi yang didasarkan pada sikap percaya, yakni: menerima, empati dan kejujuran.<sup>47</sup>

Menerima adalah kemampuan untuk berhubungan dengan orang lain, menilai dan tanpa berusaha mengendalikan. Menerima adalah sikap yang melihat orang lain sebagai manusia, sebagai individu yang patut dihargai. Empati artinya membayangkan diri kita pada kejadian yang menimpa orang lain. Dengan empati kita berusaha melihat orang lain dan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain. Berbeda dengan simpati, dalam simpati kita menempatkan diri pada posisi yang dihadapi oleh orang lain, sedangkan kita tidak menempatkan diri pada posisi orang lain.

Kejujuran adalah faktor ketiga yang menumbuhkan sikap percaya, menerima dan empati, mungkin saja dipersepsi salah oleh orang lain. Sikap menerima kita dapat ditanggapi sebagai sikap acuh tak acuh, dingin dan tidak bersahabat. Empati dapat ditanggapi sebagai sikap berpura-pura supaya ditanggapi, sebenarnya kita harus jujur mengungkapkan kepada orang lain. Kita tidak menaruh kepercayaan kepada orang lain yang tidak jujur atau sering menyembunyikan pikiran dan pendapatnya. Menaruh kepercayaan kepada orang yang terbuka atau tidak mempunyai potensi yang dibuat-buat.

---

<sup>46</sup>Joseph A. *The Interpersonal Communication* (New York: Harper Collins College Publisher, 1995), h. 97.

<sup>47</sup>James W. Tankard, *Communication Theories Methods, Uses* (New York: Hasting House Publisher, 1979), h. 110.



## b. Sikap suportif

Sikap suportif adalah sikap yang mengurangi sikap defensif dalam komunikasi. Orang bersikap defensif apabila ia tidak menerima, tidak jujur dan tidak berempati. Sudah jelas dengan sikap defensif, komunikasi interpersonal akan gagal karena orang defensif akan lebih banyak melindungi diri dari ancaman yang ditanggapinya dalam situasi komunikasi ketimbang memahami pesan orang lain. Jack Gibb menyebutkan 6 (enam) perilaku yang menimbulkan perilaku suportif yang banyak dikutip ahli-ahli komunikasi interpersonal.<sup>48</sup>

Perilaku defensif dan suportif dari Jack Gibb:

Iklim Defensif	Iklim Suportif
1. Evaluasi	1. Deskripsi
2. Kontrol	2. Orientasi Masalah
3. Strategi	3. Spontanitas
4. Netralitas	4. Empati
5. Superioritas	5. Persamaan
6. Kepastian	6. Provisionalitas

Dalam penelitiannya Gibb mengungkapkan bahwa semakin sering seseorang menggunakan perilaku sebelah kiri, maka makin besar kemungkinan komunikasi menjadi defensif, sebaliknya defensif berkurang dalam iklim suportif ketika orang menggunakan perilaku sebelah kanan.

### 1. Evaluasi dan Deskriptif

Evaluasi artinya penilaian terhadap orang lain, memuji, mengecam. Dalam evaluasi kita mempersoalkan nilai dan motif orang lain. Bila kita menyebutkan kelemahan orang lain, mengungkapkan betapa jelek.

Deskripsi artinya penyampaian perasaan dan persepsi anda tanpa menilai. Pada evaluasi umumnya menggunakan kata-kata kerja. Deskripsi dapat juga terjadi pada saat kita mengevaluasi gagasan orang lain. Orang “merasa” bahwa kita menghargai diri mereka (menerima mereka sebagai individu yang patut dihargai).

### 2. Kontrol dan Orientasi Masalah

---

<sup>48</sup>*Ibid.*

Prilaku kontrol artinya berusaha untuk mengubah orang lain dengan mengendalikan prilakunya, mengubah sikap, pendapat dan tindakannya. Melakukan kontrol juga berarti kita tidak menerimanya, setiap orang tidak ingin didominasi oleh orang lain. Kita ingin menentukan prilaku yang kita senangi karena itu sebagai kontrol dari orang per orang lain bersama-sama untuk menetapkan tujuan dan merumuskan bagaimana mencapainya.

### 3. Strategi dan Spontanitas

Strategi adalah menggunakan tipuan-tipuan atau manipulasi untuk mempengaruhi orang lain, acuh tak acuh, tidak menghargai orang lain. Anda menggunakan strategi bila orang menduga anda mempunyai motif-motif tersembunyi, jika anda berkomunikasi dengan “ada udang di balik batu”. Spontanitas artinya sikap jujur dan dianggap tidak menyelimuti motif yang terpendam. Bila orang tahu kita melakukan strategi ia akan menjadi sangat defensif

### 4. Netralitas dan Empati

Netralitas berarti impersonal, memperlakukan orang lain tidak sebagai personal, melainkan sebagai objek. Bersikap netral bukan berarti objektif melainkan acuh tak acuh, tidak menghiraukan perasaan orang lain dan pengalaman orang lain. Lawan netralitas adalah empati. Tanpa empati, orang seakan-akan mesin yang hampa perasaan dan tanpa perhatian.

### 5. Superioritas dan Persamaan

Superioritas artinya sikap menunjukkan anda lebih tinggi atau lebih baik dari orang lain karena status, kekuasaan, kemampuan intelektual kekayaan atau kecantikan. Superioritas akan melahirkan sikap defensif. Persamaan adalah memperlakukan orang lain secara horizontal dan demokratis. Dalam persamaan anda tidak akan mempertegas perbedaan, status boleh saja berbeda, tetapi komunikasi anda tidak vertikal. Anda tidak menggurui tetapi berbincang pada tingkatan yang sama. Dengan persamaan, anda mengkomunikasikan penghargaan dan rasa hormat pada perbedaan pandangan dan keyakinan.

### 6. Kepastian dan Provisionalitas

Dekat dengan superioritas adalah kepastian (certainly). Orang yang memiliki kepastian bersifat dogmatif, ingin menang sendiri dan melihat pendapatnya sebagai kebenaran mutlak yang tidak dapat diganggu gugat. Provisionalitas adalah kesediaan untuk meninjau kembali pendapat kita untuk mengakui bahwa pendapat manusia adalah tempat kesalahan, karena itu wajar kalau pendapat dan keyakinan suatu saat bisa berubah (provisional dalam bahasa Inggris artinya bersifat sementara atau menunggu sampai ada bukti yang lengkap).

#### 7. Sikap Terbuka

Sikap terbuka (*open mindedness*) sangat besar pengaruhnya dalam menumbuhkan komunikasi interpersonal yang efektif. Lawan dari sikap terbuka adalah sikap dogmatisme, sehingga untuk memahami sikap terbuka kita harus mengidentifikasikan terlebih dahulu karakteristik orang yang dogmatis.

### B. Etos Kerja Guru

Secara etimologi, perkataan etos berasal dari bahasa Yunani, *ethos*, artinya ciri, sifat, atau kebiasaan, adat istiadat, atau juga kecenderungan moral, pandangan hidup yang dimiliki seseorang, suatu kelompok orang atau bangsa.<sup>49</sup> Etos ialah sifat dasar atau karakter yang merupakan kebiasaan dan watak bangsa atau ras.<sup>50</sup> Soekanto mengartikan etos antara lain: nilai-nilai dan ide-ide dari suatu kebudayaan dan karakter umum suatu kebudayaan.<sup>51</sup>

Etos adalah aspek evaluatif yang bersifat menilai.<sup>52</sup> Etos merupakan sikap dasar manusia terhadap diri dan dunia yang dipancarkan dalam hidupnya. Koentjoroningrat, mengemukakan pandangannya bahwa etos merupakan watak khas yang tampak dari luar, terlihat oleh orang lain.<sup>53</sup>

---

<sup>49</sup>Mochtar Buchori, *Penelitian Pendidikan dan Pendidikan Islam di Indonesia* (Jakarta: IKIP Muhammadiyah Press, 1994), h. 6.

<sup>50</sup>Lewis Mulford, *Websters World University Dictionary*, (Washington DC: publishers Company Inc, 1965), h. 331.

<sup>51</sup>Soerjono Soekanto, *Kamus Sosiologi* (Jakarta: Rajawali, 1983), h. 174.

<sup>52</sup>Taufik Abdullah, ed., *Agama, Etos Kerja dan Pembangunan Ekonomi* (Jakarta: LP3ES, 1993), Cet. Ke 5, h. 3.

<sup>53</sup>Koentjoroningrat, *Rintangan-Rintangan Mental Dalam Pembangunan Ekonomi* (Jakarta: LIPI, 1980), h. 231.

Menurut Madjid, kata etos berasal dari bahasa Yunani (ethos) artinya watak atau karakter. Secara lengkap etos adalah karakter dan sikap, kebiasaan serta kepercayaan dan seterusnya yang bersikap khusus tentang seorang individu atau sekelompok manusia. Dan dari kata etos terambil pula perkataan “etika” yang merujuk pada makna “akhlak” atau yang bersikap *akhlaqy*, yaitu kualitas esensial seseorang atau suatu kelompok manusia yang daripadanya berkembang pandangan bangsa itu sehubungan dengan baik dan buruk, yakni etika.<sup>54</sup>

Adapun kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu.<sup>55</sup> El-Qussy, menerangkan bahwa kegiatan atau perbuatan manusia ada dua jenis. Pertama, perbuatan yang berhubungan dengan kegiatan mental, dan kedua tindakan yang dilakukan secara tidak sengaja. Jenis pertama memiliki ciri kepentingan yaitu untuk mencapai maksud atau mewujudkan tujuan tertentu. Sedangkan jenis kedua adalah gerakan random (*random movement*) seperti terlihatnya gerakan bayi kecil yang tampak tidak beraturan, gerakan refleks dan gerakan-gerakan lain yang terjadi tanpa dorongan kehendak atau proses pemikiran.<sup>56</sup> Kerja yang dimaksud disini tentu pada maksud yang pertama, yaitu kerja yang menurut arti aktivitas yang disengaja, bermotif, dan bertujuan. Pengertian kerja biasanya terkait dengan penghasilan atau upaya memperoleh hasil, baik bersifat materil maupun nonmaterial.

Etos kerja adalah sifat, watak, dan kualitas kehidupan batin manusia, moral dan gaya estetik serta suasana batin mereka. Ia merupakan sikap mendasar bagi diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupan nyata. Etos kerja adalah pancaran dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadap kerja. Pancaran itu berupa karakter dan kebiasaan.<sup>57</sup> Sedangkan kerja yang dimaksud dalam konteks etos kerja adalah kerja bermotif dan terikat atau upaya memperoleh hasil, baik bersifat materil maupun nonmaterial.

---

<sup>54</sup>Nurcholis Madjid, *Islam Doktrin dan Peradaban*, cet ke 3, (Jakarta: Yayasan Wakaf Paramadina, 1995), h. 41.

<sup>55</sup>Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1994), cet. Ke 3, h. 448.

<sup>56</sup>Abdul aziz El-Qussy, *Pokok-pokok Kesehatan Jiwa dan Mental*, terj Zakiah Daradjat (Jakarta: Bulan Bintang, 1974), h. 100-101.

<sup>57</sup>Mochtar Buchori, *Penelitian Pendidikan....*, h. 6.






Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.

Manusia bukan suatu realitas homogeny, melainkan suatu realitas heterogen yang sering menampilkan sikap yang berbeda dan tidak disiplin. Perlu disadari kesukaran memahami manusia, dikarenakan banyaknya persoalan yang terkandung dalam diri makhluk unik ini. ia sulit didekati secara menyeluruh, namun bukan berarti tidak mungkin dilakukan pendekatan dengan cara tertentu. Menurut Hanna Djumhana Bastaman, seorang psikolog yang serius mengkaji keterkaitan psikologi dengan Islam, mengemukakan ciri manusia merupakan kesatuan dari empat dimensi, yakni fisik-biologis, mental-psikis, sosio-kultural, dan spiritual.<sup>58</sup> Kajian terhadap perilaku manusia tidak cukup kalau hanya menggunakan studi objektif semata. Untuk memperoleh pengertian yang menyeluruh, segi-segi subjektifnya juga perlu dipertimbangkan. Untuk memahami

<sup>58</sup>Djameluddin Ancok dan Fuat Nashari Suroso, *Psikologi Islam, Solusi Islam Atas Problem-problem Psikologi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1995), h. 156.

tingkahlaku manusia, perlu dipertimbangkan perasaan, keinginan, harapan, dan aspirasinya. Peneliti tingkah manusia, bagi keberhasilannya dituntut agar bersifat filosofis, lebih kreatif dan intuitif, mampu melihat keseluruhan realitas dan memandang semua disiplin lain yang beraneka ragam sebagai sejawat yang saling membantu dan bukan sekedar bidang-bidang yang terpisah.

Sebagai faktor internal, etos kerja guru menjadi sangat dominan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru. Untuk mencapai keadaan termotivasi kita juga harus mempunyai etos kerja yang tinggi. Motivasi yang diberikan tidak dapat terealisasi jika dalam diri individu tidak memiliki etos kerja. Penjelasan tersebut mengarahkan kita kepada suatu pemahaman bahwa “kerja” merupakan suatu proses kegiatan yang didasarkan pada kegiatan tertentu, baik dalam diri maupun dari luar diri dalam rangka suatu keputusan batin atau perolehan nilai baru yang dapat bermanfaat baik untuk diri sendiri maupun lingkungan sekolah sebagai tempat guru bekerja.

Istilah ‘*kerja*’ dalam Islam bukanlah semata-mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam, dari pagi hingga sore, terus menerus tak kenal lelah, tetapi kerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara.

Dengan kata lain, orang yang berkerja adalah mereka yang menyumbangkan jiwa dan tenaganya untuk kebaikan diri, keluarga, masyarakat dan negara tanpa menyusahkan orang lain. Oleh karena itu, kategori ahli Syurga seperti yang digambarkan dalam Alqur’an bukanlah orang yang mempunyai pekerjaan/jabatan yang tinggi dalam suatu perusahaan/instansi sebagai manajer, direktur, teknisi dalam suatu bengkel dan sebagainya.

Menurut pandangan Islam, bekerja adalah niat yang kuat untuk mewujudkan hasil yang optimal, bukan hanya mendapatkan nilai rata-rata, melainkan ada semacam keterpanggilan untuk menghasilkan sesuatu yang optimal dari setiap pekerjaan sesuai dengan fungsinya sebagai “*khalifatun fi al ardhi*”. Hal ini disebutkan dalam surah At-Taubah : 105,

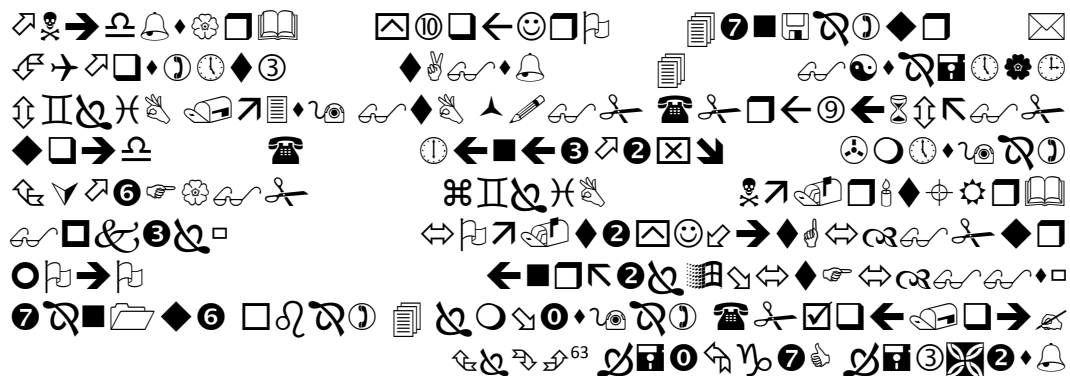
<sup>61</sup>Ibrahim Ath Thahawy, *al Iqtishad al-Islam*, (Kairo: Majma' Al-Buhuts Al-Islamiyah, 1974), cet. I. h. 246.



Artinya:

Allah-lah yang telah menciptakan langit dan bumi dan menurunkan air hujan dari langit, kemudian Dia mengeluarkan dengan air hujan itu berbagai buah-buahan menjadi rezki untukmu; dan Dia telah menundukkan bahtera bagimu supaya bahtera itu, berlayar di lautan dengan kehendak-Nya, dan Dia telah menundukkan (pula) bagimu sungai-sungai.

Sebagai khalifah adalah menjadi kewajiban manusia untuk membangun dunia ini dan untuk mengeksploitasi sumber-sumber alamnya dengan cara-cara yang adil dan sebaik-baiknya. Dalam hal ini Allah berfirman:



Artinya:

Dan kepada Tsamud (kami utus) saudara mereka shaleh. Shaleh berkata: "Hai kaumku, sembahlah Allah, sekali-kali tidak ada bagimu Tuhan selain Dia. Dia telah menciptakan kamu dari bumi (tanah) dan menjadikan kamu pemakmurnya, karena itu mohonlah ampunan-Nya, kemudian bertobatlah kepada-Nya, Sesungguhnya Tuhanku Amat dekat (rahmat-Nya) lagi memperkenankan (doa hamba-Nya)."

Ayat di atas memberikan informasi bahwa dahulu ada kerjasama antara Nabi Hud dengan Nabi Salih dalam berdakwah kepada agama Allah SWT untuk memakmurkan bumi. Manusia dapat melakukan hal tersebut karena manusia memiliki potensi yang bersumber dari bumi juga. Potensi tersebut harus senantiasa difungsikan, bahkan seorang muslim tidak dibenarkan berlama-lama di mesjid setelah selesai shalat, apalagi jika kebutuhan ekonomi sudah mendesak. Alqur'an dengan tegas mengatakan bahwasanya jika seorang muslim telah selesai

<sup>62</sup>Q. S. Ibrahim/14 : 32.

<sup>63</sup>Q. S. Huud/11 : 61.



melaksanakan shalat Jum'at, sebagai ibadah ritual pekanan, hendaknya ia kembali melakukan aktivitasnya di tempat perniagaan (pajak). Dengan kata lain pekerjaan hanya bisa dihentikan dalam waktu sementara pada saat seseorang melakukan ibadah shalat.

Kemuliaan seorang manusia itu bergantung kepada apa yang dilakukannya. Dengan itu, sesuatu amalan atau pekerjaan yang mendekatkan seseorang kepada Allah adalah sangat penting serta patut untuk diberi perhatian. Amalan atau pekerjaan yang demikian selain memperoleh keberkahan serta kesenangan dunia, juga ada yang lebih penting yaitu merupakan jalan atau tiket dalam menentukan tahap kehidupan seseorang di akhirat kelak; apakah masuk golongan ahli syurga atau sebaliknya.

Alangkah baiknya kalau setiap guru, dapat bergerak dan bekerja dengan tekun dan mempunyai tujuan yang satu, yaitu '*mardatillah*' (keridhaan Allah) itulah yang dicari dalam semua urusan. Dari situlah akan lahir nilai keberkahan yang sebenarnya dalam kehidupan yang penuh dengan curahan rahmat dan nikmat yang banyak dari Allah. Sehingga tujuan dari pendidikan yakni untuk mencerdaskan anak bangsa dapat teralisasi dengan baik.

Rasulullah SAW menjadikan kerja sebagai aktualisasi keimanan dan ketakwaan. Rasul bekerja bukan untuk menumpuk kekayaan duniawi. Beliau bekerja untuk meraih keridaan Allah SWT, harta bukan tujuan tetapi alat untuk mencapai tujuan.

Suatu hari Rasulullah SAW berjumpa dengan Sa'ad bin Mu'adz Al-Anshari. Ketika itu Rasul melihat tangan Sa'ad melepuh, kulitnya gosong kehitam-hitaman seperti terpanggang matahari. "Kenapa tanganmu?" tanya Rasul kepada Sa'ad. "Wahai Rasulullah," jawab Sa'ad, "Tanganku seperti ini karena aku mengolah tanah dengan cangkul itu untuk mencari nafkah keluarga yang menjadi tanggungkku". Seketika itu beliau mengambil tangan Sa'ad dan menciumnya seraya berkata, "Inilah tangan yang tidak akan pernah disentuh api neraka".

Dalam kisah lain disebutkan bahwa ada seseorang yang berjalan melalui tempat Rasulullah SAW. Orang tersebut sedang bekerja dengan sangat giat dan tangkas. Para sahabat kemudian bertanya, "Wahai Rasulullah, andaikata bekerja

Bekerja adalah manifestasi amal saleh. Bila kerja itu amal saleh, maka kerja adalah ibadah. Apabila kerja itu ibadah, maka kehidupan manusia tidak bisa dilepaskan dari kerja. Bukankah Allah SWT menciptakan manusia untuk beribadah kepada-Nya?. Tidak berlebihan bila keberadaan seorang manusia ditentukan oleh aktivitas kerjanya. Allah SWT berfirman:

Artinya:

Dalam ayat lain diungkapkan pula:

Artinya:

Kisah di awal menggambarkan betapa besarnya penghargaan Rasulullah SAW terhadap kerja. Kerja apapun itu selama tidak menyimpang dari aturan yang ditetapkan agama. Demikian besarnya penghargaan beliau, sampai-sampai dalam kisah pertama, manusia teragung ini "rela" mencium tangan Sa'ad bin Mu'adz Al-Anshari yang melepuh lagi gosong. Rasulullah SAW, dalam dua kisah tersebut, memberikan motivasi pada umatnya bahwa bekerja adalah perbuatan mulia dan termasuk bagian dari jihad.

<sup>65</sup> Q.S. An-Najm/53:39.

Rasulullah SAW adalah sosok yang selalu berbuat sebelum beliau memerintahkan para sahabat untuk melakukannya. Hal ini sesuai dengan tugas beliau sebagai uswatun hasanah; teladan yang baik bagi seluruh manusia. Maka saat kita berbicara tentang etos kerja Islami, maka beliaulah orang yang paling pantas menjadi rujukan.

Dengan demikian, etos kerja guru dalam penelitian ini ditandai dengan ciri guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Swasta Sabilina Tembung yang aktif, suka bekerja keras, bersemangat dan hemat, tekun profesional, efisien dan kreatif, jujur, disiplin dan bertanggung jawab, mandiri, mempunyai visi misi yang jauh ke depan, percaya diri namun mampu bekerja sama dengan orang lain, sederhana, ulet dan tabah, serta sehat jasmani dan rohani.

### **C. Kepuasan Kerja Guru**

Berbicara mengenai manusia dalam lingkungan kerjanya, kita akan menemukan masalah yang sangat luas. Banyak variabel yang harus diperhatikan dalam membicarakan manusia didalam lingkungan kerjanya. Salah satunya adalah variabel kepuasan kerja. Karena itu, agar guru dapat bekerja dengan efektif dan efisien, maka organisasi sekolah perlu memperhatikan kepuasan kerja dewan gurunya.

Setiap orang pada dasarnya menginginkan kepuasan hidup. Mereka akan selalu berusaha untuk mencapai kepuasan tersebut. Kepuasan tersebut akan bisa dicapai apabila kebutuhan-kebutuhan bisa terpenuhi. Salah satu usaha pemenuhan kebutuhan tersebut adalah dengan cara bekerja. Dengan kata lain kepuasan hidup juga dapat dikatakan sebagai kepuasan kerja.

Istilah kepuasan berasal dari kata “puas” yang berarti “merasa senang (lega, kenyang dan sebagainya karena sudah terpenuhi hasrat hatinya).<sup>66</sup> Kepuasan kerja berarti keadaan dalam diri seseorang yang merasa puas, lega dan senang

---

<sup>66</sup>Departemen Pendidikan dan Kebudayaan RI, *Kamus*, h. 793.

karena situasi dan kondisi kerja dapat memenuhi segala sesuatu yang berkaitan dengan kebutuhan, keinginan, dan harapan.<sup>67</sup>

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Kepuasan kerja sepenuhnya menyangkut aspek psikologis individu dalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungan kerjanya. Kondisi psikologis ini akan termanifestasi pada sikap kerja individu yang positif terhadap pekerjaannya, selanjutnya akan berpengaruh pada prestasi kerja.<sup>68</sup> Kepuasan atas setiap pekerjaan yang telah dilakukan merupakan pendorong timbulnya motivasi dan tanggapan yang positif terhadap suatu tujuan dalam organisasi.

Kepuasan kerja dewan guru perlu diperhatikan dengan serius oleh organisasi sekolah, sebab ketidakpuasan mereka dapat mengakibatkan dampak yang negatif pada proses berlangsungnya organisasi. Seperti misalnya; kelambanan kerja, tidak disiplin, rendahnya prestasi kerja, serta kurang loyal terhadap atasan.

Davis dan Newstrom menjelaskan “kepuasan kerja adalah kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dari imbalan yang disediakan dalam bekerja berkaitan dengan unsur psikologis dan fisiologis.”<sup>69</sup> Kepuasan kerja umumnya terlihat dari sikap para pekerja. Pendapat yang hampir sama dikemukakan oleh Johns (1992) sebagaimana dikutip oleh Neliwati, “*Satisfaction is a function of the discrepancy between what individuals want from their jobs and what they obtain, taking into distributive and procedural fairness*”. Jadi kelihatannya kepuasan kerja itu juga merupakan selisih antara apa yang mereka inginkan dengan apa yang mereka terima secara nyata dari pekerjaan mereka, semakin besar selisih yang mereka rasakan, maka semakin tidak puaslah mereka.<sup>70</sup>

---

<sup>67</sup>A. S. Hornby, *Oxford Advanced Learners Dictionary of Current English* (Oxford: University Press, 1974), h.662.

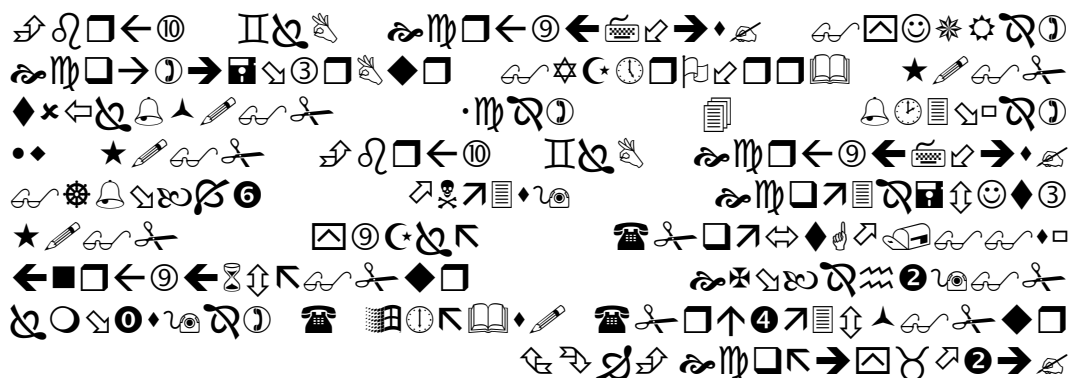
<sup>68</sup>T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2000), Edisi ke 2, h. 193-194.

<sup>69</sup>K. Davis dan John W Newstrom, *Prilaku Dalam Organisasi* terj Agus Dharma, (Jakarta: Erlangga, 1989), h. 114.

<sup>70</sup>Neliwati, *Kontribusi komunikasi Penugasan dan Imbalan Non Materi Terhadap Kepuasan Kerja Kegawai IAIN Sumatera Utara Medan, laporan penelitian* (Medan : Fakultas Tarbiyah IAIN SUMUT, 2002), h. 12.

Davis dan Newstrom mengatakan kepuasan kerja itu dipengaruhi oleh: (1) konteks pekerjaan dan perkembangan organisasi, (2) tugas yang dilakukan, (3) keadaan pegawai yang meliputi kemampuan dan usia, (4) tingkat pekerjaan yang meliputi jabatan dan pangkat. Sedangkan Mohammad As'ad mengatakan faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja antara lain: (1) imbalan materi dan non materi, (2) pekerja itu sendiri, (3) kebijakan organisasi, (4) kemampuan pimpinan dan teman sejawat dalam bekerja sama.<sup>71</sup>

Kepuasan dalam bekerja salah satu terwujud dalam bentuk imbalan materi atau pendapatan. Dalam terminologi Islam dikenal dengan *rizki* yang berkaitan dengan konsep-konsep penghasilan, keuntungan, kebutuhan, penghidupan ('asy atau *ma'asyi*), hak milik, laba dan akumulasi modal. Kesemuanya itu berkaitan dengan peranan manusia sebagai khalifah Allah di bumi, sebagai pengelola sumber-sumber alam. Sebagaimana firman Allah dalam QS. Al-ankabut : 17,



Artinya:

Sesungguhnya apa yang kamu sembah selain Allah itu adalah berhala, dan kamu membuat dusta. Sesungguhnya yang kamu sembah selain Allah itu tidak mampu memberikan rezki kepadamu; Maka mintalah rezki itu di sisi Allah, dan sembahlah Dia dan bersyukurlah kepada-Nya. hanya kepada-Nyalah kamu akan dikembalikan.

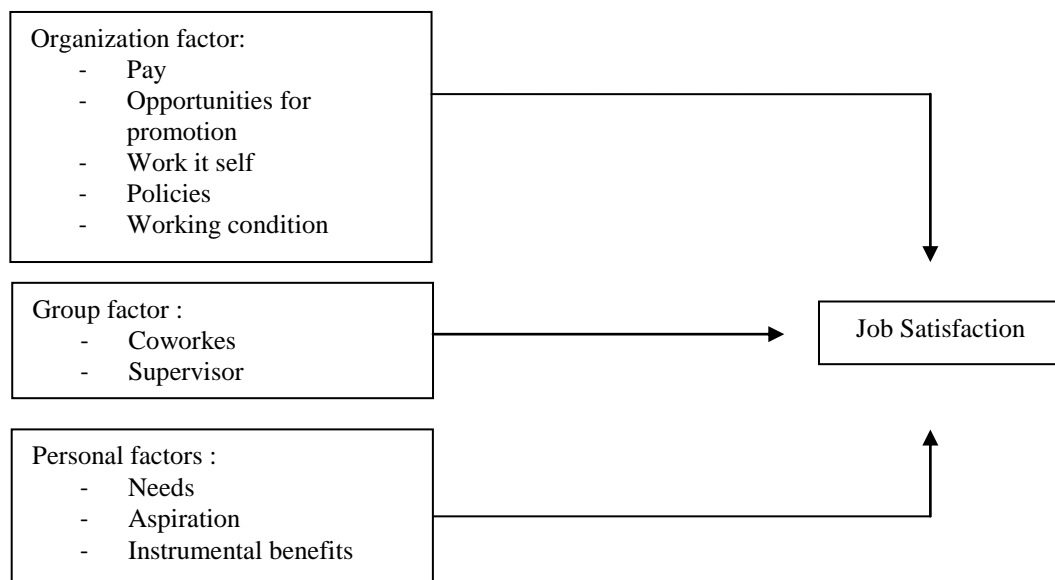
Berkaitan dengan kepuasan kerja ini atau dengan pengertian yang lebih khusus lagi, kepuasan guru dalam bekerja, para ahli mengemukakan pengertian yang berbeda-beda. Hal ini mungkin disebabkan karena bagi pekerja itu sendiri makna dan maksud kepuasan kerja itu sendiri juga berbeda-beda. Bisa jadi kepuasan kerja muncul bila keuntungan yang dirasakan dari pekerjaannya

<sup>71</sup>Mohammad As'ad, *Psikologi Industri* (Jakarta: Liberty, 1980), h. 87.

melampaui biaya marginal yang dikeluarkan, atau kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dari imbalan yang disediakan dalam bekerja. jadi kepuasan kerja adalah suatu kondisi yang subyektif atau bersifat pribadi.

Nilai yang timbul dari kerja, tergantung dari nilai kerja dan nilai kerja itu sebanding dengan nilai kerja lain dan kebutuhan manusia kepadanya. Dan kebutuhan masyarakat akan sesuatu barang dan jasa itu tergantung dari manfaatnya, atau penilaian orang tentang manfaat barang dan jasa tersebut.<sup>72</sup>

Menurut Griffin sebagaimana dikutip oleh Neliwati, penyebab dari kepuasan kerja adalah; 1). Faktor-faktor dalam organisasi 2). Faktor-faktor dalam kelompok dan 3). Factor-factor dalam diri pribadi.<sup>73</sup> Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



**Gambar 3. The coueses of job satisfaction  
( Griffin and Moorhead, 1986 )**

Dari berbagai kutipan diatas dapat dimengerti bahwa kepuasan kerja guru adakalanya dipengaruhi oleh; 1).faktor guru itu sendiri, yaitu kemampuan, minat, cara kerja, kesehatan dan disiplin kerja, 2). Faktor lingkungan kerjanya, yaitu

<sup>72</sup>M. Dawan Rahardjo, *Ensiklopedi Alqur'an: Tafsir Sosial Berdasarkan Konsep-Konsep Kunci* (Jakarta: Paramadina bekerjasama dengan Ulumul Quran, 1996), h. 557.

<sup>73</sup>Neliwati, *Kontribusi komunikasi Penugasan dan Imbalan Non Materi Terhadap Kepuasan Kerja Kegawai IAIN Sumatera Utara Medan...* h. 15.

teman sejawat, kompensasi atau imbalan, komunikasi yang baik, keadaan fisik ruangan, dan 3). Faktor pekerjaan itu sendiri, yaitu tugas yang dikerjakan.

Kepuasan merupakan salah satu efek dari terjalannya komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan para guru, sehingga para guru termotivasi untuk menjalankan semua program yang ditawarkan oleh kepala sekolah, kemudian mereka mendapatkan sesuatu yang setimpal atas pekerjaan yang telah mereka buat.

Salah satu teori yang berkaitan dengan kepuasan kerja adalah Equity Model Theory atau teori kesetaraan. Intinya teori ini menjelaskan kepuasan dan ketidakpuasan dengan pembayaran. Perbedaan antara jumlah yang diterima dengan jumlah yang dipersepsikan oleh karyawan lain merupakan penyebab utama terjadinya ketidakpuasan. Untuk itu pada dasarnya ada 3 (tiga) tingkatan, yaitu:

1. Memenuhi kebutuhan dasar karyawan,
2. Memenuhi harapan karyawan sedemikian rupa, sehingga mungkin tidak mau pindah kerja ke tempat lain,
3. Memenuhi keinginan karyawan dengan mendapatkan lebih dari apa yang diharapkan.<sup>74</sup>

Selanjutnya teori ketidakpuasan (*dissatisfaction theory*) dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan merasa lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

Kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja dapat juga dilihat melalui teori dua faktor (*two factor theory*). Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan bukan suatu variabel yang kontinu. Karakteristik pekerjaan dalam teori ini dirumuskan menjadi 2 kelompok yakni *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*.

---

<sup>74</sup>Salvatore R. Maddi, *Teori Kepribadian: Suatu Analisis Perbandingan*, terj Winardi, (Jakarta: Prenada Kencana, 2007), h. 41.

*Satisfies* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan untuk memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan. Dan sebaliknya, jika faktor tersebut tidak terpenuhi, maka akan menimbulkan ketidakpuasan. *Dissatisfies (hygiene factors)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan. Faktor *hygiene* ini bersumber dari hubungan dalam lingkungan pekerjaan dan bukan dari pekerjaan itu sendiri. Faktor ini meliputi kompensasi, kondisi kerja, kebijakan, administrasi, perilaku supervisor, dan hubungan antar pribadi (*human relations*), serta iklim komunitas.<sup>75</sup>

Kepuasan kerja merupakan keadaan yang berdimensi banyak. Beberapa dimensi membuat kepuasan lebih dibandingkan dengan yang lainnya. Kepuasan kerja hanya melukiskan suatu rata-rata hasil dari beberapa keadaan pada saat tertentu. Bisa jadi pada saat tertentu para pekerja merasa lebih puas dengan suatu segi pekerjaannya. Namun yang jelas adalah bahwa kepuasan kerja itu bukan merupakan suatu hal yang tetap. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh kekuatan kekuatan atau faktor-faktor yang bersumber dari dalam dan luar lingkungan kerja.

Nilai yang diperoleh dari kerja, tergantung dari nilai kerja dan nilai kerja itu sebanding dengan nilai kerja lain dan kebutuhan manusia kepadanya. Dan kebutuhan masyarakat akan sesuatu barang dan jasa itu tergantung dari manfaatnya, atau penilaian orang tentang manfaat barang dan jasa tersebut. Dengan demikian ada yang membuat kerja tersebut menjadi lebih bermanfaat bagi pribadi yang bekerja tersebut.

#### **D. Kajian Terdahulu**

Hubungan komunikasi antar personil pimpinan bawahan dengan kepuasan kerja dan kesetiaan kepada lembaga IAIN SU Medan. Penelitian ini dilakukan oleh Syukur Khalil tahun 2006, menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komunikasi antar personil pimpinan bawahan dengan kepuasan kerja pegawai di lingkungan IAIN SU. Selanjutnya juga terdapat

---

<sup>75</sup>Hezberg, *The Motivation To Work* (New York: Jhon Wisley and Sons, 1969), h. 312.



hubungan yang signifikan antara komunikasi antar personil dengan kesetiaan para pegawai kepada lembaga IAIN SU.

Hubungan motivasi kerja dan persepsi dengan tugas kinerja penasehat akademik di IAIN SU. Penelitian ini dilakukan oleh Farida Jaya tahun 2004. Peneliti berhasil menguji secara empiris bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja dosen penasehat akademik. Hubungan keduanya memiliki arah yang positif dan prediktif. Selanjutnya motivasi kerja dosen penasehat akademik dan persepsi tentang tugas secara bersama-sama memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan kinerja dosen penasehat akademik. Sumbangan kedua variabel ini sebesar 46,1 % terhadap kinerja dosen penasehat akademik.

Hubungan iklim komunikasi dan motivasi dengan kepuasan kerja pegawai di lingkungan IAIN SU. Penelitian ini dilakukan oleh Hotna Doharni Hasibuan tahun 2008. Dari penelitiannya diperoleh hasil adanya hubungan yang signifikan dan positif antara variabel iklim komunikasi dengan kepuasan kerja pegawai di lingkungan IAIN SU. Dilihat berdasarkan tingkat keeratan hubungan kedua variabel adalah sedang, karena koefisien korelasinya adalah sebesar 0,460. Dan hubungan variabel motivasi kerja dengan kepuasan kerja pegawai di lingkungan IAIN SU adalah signifikan dan positif. Namun dilihat dari tingkat keeratan hubungan kedua variabel adalah rendah karena koefisiennya menunjukkan angka 0,367. Dan pada hubungan antara kedua variabel bebas dengan variabel terikat menunjukkan angka korelasi bebas (iklim komunikasi dan motivasi kerja). Arah hubungan variabel adalah positif dan signifikan.

## **E. Kerangka Berpikir**

### **1. Hubungan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru**

Lingkungan sekolah merupakan lingkungan sosial yang memungkinkan seseorang dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Namun demikian terpenuhi atau tidaknya kebutuhan tersebut akan sangat bergantung pada ada atau tidaknya hubungan yang baik antara kepala sekolah dengan guru. Mengingat hubungan di

sekolah terjadi pada tingkat antar pribadi, maka penting bagi semua bawahan terutama atasan untuk melakukan komunikasi antar pribadi atau biasa disebut dengan komunikasi interpersonal.

Dalam kehidupan sekolah, komunikasi interpersonal memegang peranan penting dalam mencapai tujuan (hasil) melalui kontak sosial dan interaksi antara kepala sekolah dan guru. Di dalam fungsi manajemen banyak informasi yang harus dikomunikasikan kepada pimpinan sebagai bahan dasar acuan guna menyusun perencanaan program. Perencanaan perlu dikomunikasikan kepada dewan guru untuk dapat dilaksanakan. Pengarahan mengharuskan pemimpin untuk berkomunikasi dengan bawahannya agar tujuan sekolah dapat tercapai. Untuk itu, hubungan yang komunikatif dan dialogis antara kepala sekolah dan guru maupun sesama bawahan perlu dikembangkan, terutama bagi atasan dalam rangka membina hubungan kerja, menciptakan suasana kerja yang penuh semangat dan penuh rasa tanggung jawab. Dengan adanya komunikasi interpersonal yang efektif antara kepala sekolah dan guru maupun sesama guru dapat menciptakan suasana hubungan yang harmonis serta dapat menimbulkan kepuasan kerja dewan guru. Makin efektif komunikasi interpersonal, makin tinggi pula kepuasan kerja guru.

Berdasarkan pembahasan di atas, diduga terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal kepala dengan kepuasan kerja guru. Artinya semakin efektif komunikasi interpersonal antara atasan bawahan, maka makin tinggi pula kepuasan kerja guru dalam lingkungan sekolah tersebut.

## **2. Hubungan Etos Kerja Guru dengan Kepuasan Kerja Guru**

Etos kerja dapat diartikan sebagai semangat yang ada pada diri guru dalam melaksanakan tugas yang dimanahkan kepadanya. Etos kerja dapat timbul sebagai reaksi terhadap diri manusia yang menimbulkan eksistensi dalam diri manusia yaitu keinginan terhadap sesuatu yang ingin dipenuhi dalam hidupnya sehingga terdorong untuk melakukan tindakan guna memenuhi dan memuaskan keinginannya. Dan untuk mencapainya, seorang guru harus memiliki etos kerja yang tinggi.

Etos kerja memiliki hubungan dengan terciptanya kepuasan kerja yang ditunjukkan melalui sikap bekerja keras, pantang menyerah, dan bertanggung jawab atas pekerjaannya, menyenangkan pekerjaannya, motif berprestasi dan mendapatkan reward yang jelas, serta diberi kreativitas yang seluas-luasnya dalam bekerja dengan sendirinya akan menumbuhkan kepuasan kerja guru.

Etos kerja yang tinggi rasanya akan terbayar jika *reward* atas pekerjaan tersebut jelas, dan sangat memungkinkan makin bertambah tingginya etos kerja. Maka dalam hal ini terdapat hubungan antara etos kerja guru dengan kepuasan kerja guru.

### **3. Hubungan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dan Etos Kerja Guru dengan Kepuasan Kerja Guru**

Dalam kepemimpinan suatu organisasi atau yang biasa disebut komunikasi interpersonal antara pimpinan dan anggotanya ataupun sesama anggota, sehingga dimungkinkan terciptanya suatu suasana kerja yang harmonis, penuh semangat, penuh rasa tanggung jawab dan berorientasi pada penyelesaian tugas. Untuk itu pemimpin dituntut agar memiliki kemampuan melakukan komunikasi interpersonal dengan anggotanya baik dalam bentuk verbal maupun non-verbal.

Aspek kemampuan komunikasi dimaksudkan sebagai sarana mempengaruhi anggota, sehingga mereka memiliki motivasi dan etos kerja yang tinggi. Makin efektif komunikasi interpersonal dalam lembaga sekolah, makin memungkinkan pula terciptanya suasana kerja yang baik dan membangkitkan prestasi kerja yang baik.

Kepala sekolah dan guru merupakan komponen-komponen yang berpengaruh dalam meningkatkan mutu pendidikan sekolah. Dalam organisasi sekolah hubungan antara kepala sekolah dan guru merupakan hubungan antara pimpinan dan bawahan. Untuk itu guna tercapainya mutu pendidikan yang optimal diperlukan kerja sama yang sinergis antara kepala sekolah dan guru.

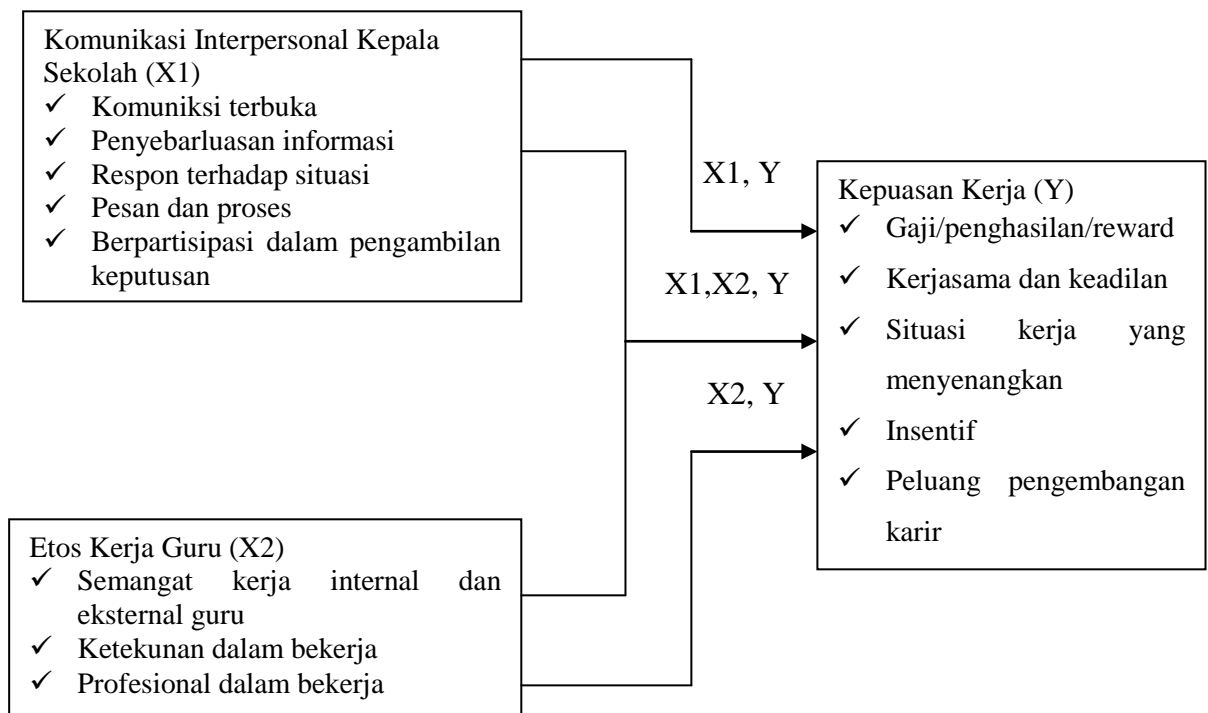
Dalam organisasi sekolah, kepala sekolah dituntut menampilkan suatu kepemimpinan yang mampu menciptakan iklim yang kondusif, sedangkan para guru dituntut memiliki sikap positif terhadap pekerjaan sehingga dapat

menampilkan persepsi dan kepuasan yang baik terhadap pekerjaan maupun etos kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan mencerminkan seorang guru yang mampu bekerja secara profesional.

Hubungan ini dapat dilihat dari adanya kepuasan dalam menerima hasil kerja, munculnya sikap kerja sama dan rasa keadilan dikalangan guru, adanya situasi yang menyenangkan serta adanya peluang untuk meningkatkan karir akan membuat guru-guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Swasta Sabilina Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan memiliki tingkat kepuasan dalam bekerja.

Oleh karena itu diduga ada hubungan atau korelasi yang positif antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dan etos kerja guru dengan kepuasan kerja guru.

Berdasarkan kerangka berfikir sebagaimana tersebut di atas, maka paradigma penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Y = Variabel Terikat

→ = Arah Pengaruh

**Gambar 4. Kerangka Pemikiran Penelitian**

## **F. Pengajuan Hipotesis**

Ada 3 (tiga) hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini, yaitu:

1. Ada hubungan yang signifikan dan positif antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru di Sekolah menengah Pertama (SMP) Swasta Sabilina Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan.
2. Ada hubungan yang signifikan dan positif antara etos kerja guru dengan kepuasan kerja guru di Sekolah menengah Pertama (SMP) Swasta Sabilina Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan.
3. Ada hubungan yang signifikan dan positif antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dan etos kerja guru dengan kepuasan kerja guru di Sekolah menengah Pertama (SMP) Swasta Sabilina Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan.

### **BAB III**

#### **METODOLOGI PENELITIAN**

##### **A. Jenis Penelitian**

Berdasarkan bidang keilmuan, penelitian ini tergolong penelitian terapan dalam ilmu komunikasi. Jenis penelitian ini adalah *ex post facto*, yakni penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut.<sup>76</sup> Sebagaimana dikatakan Kerlinger, bila variabel bebas berbentuk atribut, maka penelitian yang dilakukan adalah *ex post facto*.<sup>77</sup>

Dilihat berdasarkan datanya, penelitian ini tergolong penelitian kuantitatif, dengan pendekatan korelasional, yakni penelitian yang berusaha menghubungkan atau mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.<sup>78</sup> Untuk mengetahui hubungan yang positif dan signifikan antara variabel bebas (komunikasi interpersonal kepala sekolah ( $X_1$ ) dan etos kerja guru ( $X_2$ )) dengan variabel terikat (kepuasan kerja guru ( $Y$ )) dilakukan pengujian statistik, yaitu untuk membantu peneliti melakukan generalisasi secara sah dari data empirik yang telah dikumpulkan.<sup>79</sup>

Berdasarkan bidang keilmuan, penelitian ini adalah penelitian lapangan yang dilakukan untuk melihat hubungan komunikasi interpersonal kepala sekolah dan etos kerja guru dengan kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Swasta Sabilina Kecamatan Percut Sei Tuan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional, yakni penelitian yang berusaha menghubungkan atau mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Untuk mengetahui hubungan variabel bebas (komunikasi

---

<sup>76</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2005), cet. Ke-8, h. 7.

<sup>77</sup>Fred N. Kerlinger, *Foundation of Behavioral Research* (New York: Holt Rinehart and Winston, Inc., 1973), h. 87.

<sup>78</sup>M. Sayuthi Ali, *Metodologi Penelitian Agama: Pendekatan Teori dan Praktek* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2001), h. 23.

<sup>79</sup>*Ibid*, h. 28.

interpersonal kepala sekolah, dengan etos kerja) dan variabel terikat (kepuasan kerja), dilakukan pengujian statistik yaitu untuk membantu peneliti melakukan generalisasi secara akurat dari data empirik yang dikumpulkan kemudian pendekatan yang digunakan ialah pendekatan ilmu komunikasi.

## **B. Tempat dan waktu penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Swasta Sabilina Percut Sei Tuan. Dengan subjek penelitiannya adalah guru-guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Swasta Sabilina Percut Sei Tuan. Waktu penelitian akan dilaksanakan pada bulan Januari sampai Maret 2012.

## **C. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Dengan kata lain populasi adalah keseluruhan unit yang dilengkapi dengan ciri-ciri permasalahan yang diteliti.<sup>80</sup>

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Swasta Sabilina Kecamatan Percut Sei Tuan yang berjumlah 53 orang.

### **2. Sampel**

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dipandang mewakili populasi untuk dijadikan sebagai sumber data atau sumber informasi dalam suatu penelitian.<sup>81</sup>

Arikunto menentukan bahwa untuk menentukan jumlah subjek apabila kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya apabila subjeknya besar maka dapat diambil 10% - 15% atau 20 % - 25% atau lebih. Memperhatikan pernyataan

---

<sup>80</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 1983), h. 102.

<sup>81</sup>Syukur Kholil, *Metode Penelitian Komunikasi* (Bandung: Cita pustaka Media, 2006), h. 37.

tersebut, karena dalam penelitian ini populasi yang ada tidak sampai 100, maka seluruh populasi dijadikan sampel, yaitu 53 orang.

#### **D. Pengukuran Variabel**

Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas terdiri dari komunikasi interpersonal kepala sekolah sebagai variabel bebas I (X1) dan etos kerja guru sebagai variabel bebas kedua (X2). Sedangkan kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Swasta Sabilina Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan (Y) sebagai variabel terikat. Untuk mengukur ketiga variabel tersebut digunakan kuisioner,

**Tabel 1**

**Kisi-kisi Instrumen Penelitian**

No	Variabel	Indikator	No Item
1	Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah (X1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Komunikasi terbuka</li> <li>✓ Penyebarluasan informasi</li> <li>✓ Respon terhadap situasi</li> <li>✓ Pesan dan proses</li> <li>✓ Berpartisipasi dalam pengambilan keputusan</li> </ul>	1-25
2	Etos Kerja Guru (X2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Semangat kerja internal dan eksternal guru</li> <li>✓ Ketekunan dalam bekerja</li> <li>✓ Profesional dalam bekerja</li> </ul>	26-50
3	Kepuasan Kerja Guru (Y)	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Gaji/penghasilan/reward</li> <li>✓ Kerjasama dan keadilan</li> <li>✓ Situasi kerja yang menyenangkan</li> <li>✓ Insentif</li> <li>✓ Peluang pengembangan karir</li> </ul>	51-75



Berdasarkan permasalahan pada penelitian dan metode yang digunakan, maka instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah dengan skala likert. Skala likert adalah alat ukur untuk mengetahui sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang gejala sosial. Skala likert diciptakan dan diperkenalkan oleh Likert.<sup>82</sup> Dalam penggunaannya, peneliti lebih dulu menetapkan secara spesifik variabel-variabel penelitian lengkap dengan indikator-indikator setiap variabel. Indikator-indikator ini kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun instrumen penelitian dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan. Jawaban dari setiap pernyataan-pernyataan inti mempunyai tingkatan mulai dari sangat positif sampai sangat negatif.

Pada kuisisioner digunakan skala likert yang sudah dimodifikasi sesuai dengan kebutuhan penulis, dengan alternatif jawaban sebagai berikut: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Dalam hal ini responden diukur dengan memberikan bobot terhadap alternatif jawaban yang bergerak dari poin 4, 3, 2, dan 1 untuk pernyataan yang positif, sedangkan untuk pernyataan yang negatif penulis memberikan bobot terhadap alternatif jawaban yang bergerak dari poin 1, 2, 3, dan 4. Kemudian data sekunder dikumpulkan melalui teknik *checklis* (membuat catatan-catatan) dari sejumlah data, baik yang berupa dokumentasi atau literatur-literatur yang mendukung penelitian ini.

#### **E. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Sebuah instrumen yang baik harus memenuhi persyaratan reliabilitas. Validitas dan reliabilitas suatu alat ukur merupakan hal yang sangat penting dalam suatu penelitian ilmiah, sehingga sebelum alat ukur (kuesioner) dipergunakan untuk mendapatkan data perlu diuji terlebih dahulu validitas dan reliabilitasnya. Hal ini dilakukan dengan maksud bahwa suatu alat ukur yang valid dan reliabel akan menghasilkan informasi yang akurat dan akan mampu dipertanggungjawabkan.

---

<sup>82</sup>*Ibid*, h. 144.

Instrumen valid atau sah jika pertanyaan/ Pernyataan tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh instrumen (kuesioner). Instrumen reliabel atau andal jika jawaban responden terhadap pertanyaan/ Pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Bila instrumen/alat ukur tidak valid maupun reliabel, maka tidak akan diperoleh hasil penelitian yang baik.

Uji coba kuesioner ini dilakukan kepada 20 orang guru di SMP Swasta Budi Rahayu di Percut sei Tuan sebagai responden penelitian, karena responden di SMP Swasta Budi Rahayu di Percut sei Tuan dianggap memiliki karakteristik yang hampir sama dengan sampel penelitian.

Pengujian validitas dalam penelitian ini adalah terhadap item pernyataan (pertanyaan angket) dengan pengertian secara umum bahwa seluruh item dinyatakan valid (absah) jika mempunyai dukungan yang kuat terhadap skor total, cara yang dilakukan dengan mengkorelasikan tiap skor butir dengan skor total.

Cara yang paling banyak dipakai untuk mengetahui validitas konstruk (alat ukur) ialah dengan mengkorelasikan skor (nilai) yang diperoleh masing-masing pernyataan dari semua responden dengan skor total semua pernyataan dari semua responden.

Untuk mengetahui validitas hasil instrumen yang telah diuji coba, hasilnya diolah dan dianalisa dengan menggunakan teknik korelasi Product Moment Person ( $r$ ). taraf signifikansi yang digunakan sebesar 5 % ( $\alpha = 0,05$ ). Pengujian dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS versi 16.00. Jika  $r$  hasil positif, serta  $r$  hasil  $> r$  tabel maka butir pernyataan valid.

#### **a. Uji Validitas**

##### **1. Validitas Variabel Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah**

Uji kesahihan atau uji validitas digunakan untuk mengetahui ketepatan dan kelayakan setiap butir yang diajukan sehingga suatu variabel dapat diidentifikasi. Ukuran valid tidaknya suatu butir pertanyaan dapat dilihat dari output SPSS versi 16.0 berupa nilai *item statistic* masing-masing pertanyaan.

Berikut dapat dilihat nilai validitas untuk variabel komunikasi interpersonal kepala sekolah pada tabel statistik di bawah ini:

**Tabel 2**  
**Item-Total Statistics Variabel Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah**

Butir Pernyataan	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	2	3	4	5
Butir_1	82.30	10.432	.495	.446
Butir_2	82.40	10.779	.446	.465
Butir_3	82.35	9.397	.437	.380
Butir_4	82.40	9.305	.474	.373
Butir_5	82.10	10.305	.560	.435
Butir_6	82.30	11.063	.493	.481
Butir_7	82.30	9.274	.472	.372
Butir_8	82.40	9.832	.594	.409
Butir_9	82.50	10.053	.447	.420
Butir_10	82.20	10.063	.518	.424
Butir_11	82.20	11.011	.476	.477
Butir_12	82.25	11.250	.446	.490
Butir_13	82.25	10.618	.440	.457
Butir_14	82.35	9.818	.491	.409
Butir_15	82.40	10.989	.469	.476
Butir_16	82.40	10.042	.525	.422
Butir_17	82.50	11.211	.434	.484
Butir_18	82.40	10.147	.591	.429
Butir_19	82.35	10.661	.427	.459
Buttir_20	82.35	9.818	.491	.409
Butir_21	82.45	11.839	.417	.515
Butir_22	82.45	10.155	.497	.428
Buttir_23	82.60	9.937	.450	.407
Butir_24	82.50	11.526	.431	.499
Butir_25	82.50	9.947	.414	.424

Uji coba kuesioner dilakukan terhadap 20 orang guru, maka nilai  $r_{\text{tabel}}$  dapat diperoleh nilai rumus df (*degree of freedom*) dengan tingkat signifikansi  $0.000 < \text{level of signifikan } 0.05$ , yaitu  $df = n-1$  sehingga  $20-1 = 19$ . dapat dilihat

pada tabel nilai  $r_{\text{tabel}}$  untuk  $df\ 19 = 0.433$ . Selanjutnya butir-butir pertanyaan dalam penelitian ini akan dikatakan valid jika  $r_{\text{hitung}}$  (*corrected item total correlation*) > dari  $r_{\text{tabel}}$  (0.433). Berikut ini analisis *output* variabel validitas komunikasi interpersonal kepala sekolah, sebagai berikut:

1. Butir 1, nilai 0.495 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
2. Butir 2, nilai 0.446 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
3. Butir 3, nilai 0.437 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
4. Butir 4, nilai 0.474 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
5. Butir 5, nilai 0.560 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
6. Butir 6, nilai 0.493 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
7. Butir 7, nilai 0.472 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
8. Butir 8, nilai 0.594 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
9. Butir 9, nilai 0.447 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
10. Butir 10, nilai 0.518 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
11. Butir 11, nilai 0.476 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
12. Butir 12, nilai 0.446 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
13. Butir 13, nilai 0.440 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
14. Butir 14, nilai 0.491 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
15. Butir 15, nilai 0.469 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
16. Butir 16, nilai 0.525 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
17. Butir 17, nilai 0.434 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
18. Butir 18, nilai 0.591 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
19. Butir 19, nilai 0.427 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
20. Butir 20, nilai 0.491 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
21. Butir 21, nilai 0.417 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
22. Butir 22, nilai 0.497 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
23. Butir 23, nilai 0.450 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
24. Butir 24, nilai 0.431 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
25. Butir 25, nilai 0.414 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid

Dari hasil analisis di atas jelas menunjukkan, bahwa semua butir item pertanyaan pada variabel Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dinyatakan valid.

## 2. Validitas Variabel Etos Kerja Guru

Dari *output* tentang uji validitas untuk variabel Etos Kerja Guru, dapat dilihat dari tabel item-total statistik dibawah ini. Dengan menggunakan nilai  $r_{\text{tabel}}$  sama dengan pada variabel Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah, yaitu 0.433.

**Tabel 3**  
**Item-Total Statistics Variabel Etos Kerja Guru**

Butir Pernyataan	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	2	3	4	5
Butir_1	85.30	8.011	.436	.305
Butir_2	85.35	8.134	.456	.320
Butir_3	85.50	7.632	.453	.280
Butir_4	85.40	8.253	.494	.333
Butir_5	85.65	8.239	.477	.337
Butir_6	85.40	8.989	.472	.392
Butir_7	85.50	7.737	.464	.290
Butir_8	85.35	9.503	.455	.424
Butir_9	85.40	6.989	.610	.205
Butir_10	85.45	8.787	.443	.379
Butir_11	85.35	7.187	.563	.225
Butir_12	85.40	8.674	.461	.368
Butir_13	85.50	9.526	.439	.432
Butir_14	85.35	9.187	.444	.403
Butir_15	85.35	7.713	.531	.281
Butir_16	85.55	7.629	.497	.281
Butir_17	85.75	8.618	.446	.366
Butir_18	85.70	8.221	.488	.335
Butir_19	85.60	8.042	.445	.320
Butir_20	85.60	7.305	.518	.247
Butir_21	85.60	8.358	.435	.348
Butir_22	85.70	7.484	.460	.265

Butir_23	85.90	8.411	.562	.340
Butir_24	85.85	9.503	.455	.424
Butir_25	85.90	8.411	.518	.366

Selanjutnya butir-butir pertanyaan dalam penelitian ini pada variabel etos kerja guru akan dikatakan valid jika  $r_{hitung}$  (*corrected item total correlation*) > dari  $r_{tabel}$  (0.433). Berikut ini analisis *output* variabel validitas etos kerja guru, sebagai berikut:

1. Butir 1, nilai 0.436 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
2. Butir 2, nilai 0.456 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
3. Butir 3, nilai 0.453 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
4. Butir 4, nilai 0.494 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
5. Butir 5, nilai 0.477 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
6. Butir 6, nilai 0.472 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
7. Butir 7, nilai 0.464 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
8. Butir 8, nilai 0.455 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
9. Butir 9, nilai 0.610 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
10. Butir 10, nilai 0.443 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
11. Butir 11, nilai 0.563 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
12. Butir 12, nilai 0.461 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
13. Butir 13, nilai 0.439 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
14. Butir 14, nilai 0.444 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
15. Butir 15, nilai 0.531 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
16. Butir 16, nilai 0.497 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
17. Butir 17, nilai 0.446 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
18. Butir 18, nilai 0.488 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
19. Butir 19, nilai 0.445 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
20. Butir 20, nilai 0.518 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
21. Butir 21, nilai 0.435 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
22. Butir 22, nilai 0.460 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
23. Butir 23, nilai 0.562 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
24. Butir 24, nilai 0.455 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
25. Butir 25, nilai 0.418 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid

Dari hasil analisis di atas jelas menunjukkan, bahwa semua butir item pertanyaan pada variabel Etos Kerja Guru dinyatakan valid.

### 3. Validitas Variabel Kepuasan Kerja Guru

Dari *output* tentang uji validitas untuk variabel Kepuasan Kerja Guru, dapat dilihat dari tabel item-total statistik dibawah ini. Dengan menggunakan nilai  $r_{\text{tabel}}$  sama dengan pada variabel Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah, yaitu 0.433.

**Tabel 4**  
**Item-Total Statistics Variabel Kepuasan kerja Guru**

Butir Pernyataan	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	2	3	4	5
Butir_1	85.30	8.011	.436	.305
Butir_2	85.35	8.134	.456	.320
Butir_3	85.50	7.632	.523	.280
Butir_4	85.40	8.253	.594	.333
Butir_5	85.65	8.239	.677	.337
Butir_6	85.40	8.989	.572	.392
Butir_7	85.50	7.737	.564	.290
Butir_8	85.35	9.503	.655	.424
Butir_9	85.40	6.989	.610	.205
Butir_10	85.45	8.787	.603	.379
Butir_11	85.35	7.187	.563	.225
Butir_12	85.40	8.674	.561	.368
Butir_13	85.50	9.526	.439	.432
Butir_14	85.35	9.187	.544	.403
Butir_15	85.35	7.713	.631	.281
Butir_16	85.55	7.629	.597	.281
Butir_17	85.75	8.618	.546	.366
Butir_18	85.70	8.221	.588	.335
Butir_19	85.60	8.042	.445	.320
Butir_20	85.60	7.305	.548	.247
Butir_21	85.60	8.358	.545	.348
Butir_22	85.70	7.484	.460	.265

Butir_23	85.90	8.411	.462	.340
Butir_24	85.85	9.503	.455	.424
Butir_25	85.90	8.411	.618	.366

Selanjutnya butir-butir pertanyaan dalam penelitian ini pada variabel kepuasan kerja guru akan dikatakan valid jika  $r_{hitung}$  (*corrected item total correlation*) > dari  $r_{tabel}$  (0.433). Berikut ini analisis *output* variabel validitas etos kerja guru, sebagai berikut:

1. Butir 1, nilai 0.436 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
2. Butir 2, nilai 0.456 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
3. Butir 3, nilai 0.523 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
4. Butir 4, nilai 0.594 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
5. Butir 5, nilai 0.677 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
6. Butir 6, nilai 0.572 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
7. Butir 7, nilai 0.564 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
8. Butir 8, nilai 0.655 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
9. Butir 9, nilai 0.610 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
10. Butir 10, nilai 0.603 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
11. Butir 11, nilai 0.563 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
12. Butir 12, nilai 0.561 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
13. Butir 13, nilai 0.439 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
14. Butir 14, nilai 0.544 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
15. Butir 15, nilai 0.631 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
16. Butir 16, nilai 0.597 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
17. Butir 17, nilai 0.546 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
18. Butir 18, nilai 0.588 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
19. Butir 19, nilai 0.445 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
20. Butir 20, nilai 0.548 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
21. Butir 21, nilai 0.545 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
22. Butir 22, nilai 0.460 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
23. Butir 23, nilai 0.462 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
24. Butir 24, nilai 0.455 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid
25. Butir 25, nilai 0.618 > dari 0.433 sehingga dinyatakan valid



Dari hasil analisis di atas jelas menunjukkan, bahwa semua butir item pertanyaan pada variabel Kepuasan Kerja Guru dinyatakan valid.

## b. Uji Reliabilitas

### 1. Reliabilitas Variabel Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah

Standar yang digunakan dalam menentukan reliabel atau tidaknya suatu instrumen penelitian salah satunya dengan melihat perbandingan antara  $r_{hitung}$  pada taraf signifikan 5%. Jika pengujian dilakukan dengan metode *Alpha Cronbach* maka nilai  $r_{hitung}$  akan diwakili nilai *Alpha*.

Jika nilai *Alpha* > dari  $r_{tabel}$  dan *Alpha* hitung bertanda positif, maka suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel. Tingkat reliabilitas dapat diukur dari skala 0 - 100 sebagaimana tercantum dalam tabel berikut ini:

**Tabel 5**  
**Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha**

Alpha	Tingkat Reliabilitas
> 0.00 s.d 0.20	Kurang Reliabel
> 0.20 s.d 0.40	Agak Reliabel
> 0.40 s.d 0.60	Cukup Reliabel
> 0.60 s.d 0.80	Reliabel
> 0.80 s.d 1.00	Sangat Reliabel

Berdasarkan output SPSS versi 16.0 untuk melihat tingkat reliabilitas variabel komunikasi interpersonal kepala sekolah digambarkan pada tabel *reliability statistics*.

**Tabel 6**  
**Reliability Statistics Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah**

Cronbach's Alpha	N of Items
.752	25

Dari hasil *Alpha* yang terdapat pada kolom *crounbach's Alpha Reliability* bernilai 0.752 dimana nilai *crounbach's Alpha* (0.752) >  $r_{\text{tabel}}$  (0.433). Sehingga dari hasil tersebut disimpulkan, bahwa kuesioner yang diuji untuk variabel komunikasi interpersonal kepala sekolah terbukti reliabel.

## 2. Reliabilitas Variabel EtosKerja Guru

Untuk menguji reliabilitas pada variabel Etos kerja Guru penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 7**  
***Reliability Statistics Etos Kerja Guru***

Cronbach's Alpha	N of Items
.745	25

Berdasarkan pada tabel *reliability* di atas, maka diketahui bahwa butir pernyataan pada variabel Etos kerja Guru dinyatakan reliabel, karena variabel memiliki angka *Cronbach's Alpha* sebesar 0.745 dan angka ini berada di antara 0.60 s.d 0.80.

## 3. Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja Guru

Untuk menguji reliabilitas pada variabel kepuasan kerja guru penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 8**  
***Reliability Statistics Kepuasan Kerja Guru***

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	25

Berdasarkan pada tabel *reliability* di atas, maka dapat diketahui bahwa butir pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja Guru dinyatakan sangat reliabel,

karena variabel memiliki angka *Crobach's Alpha* sebesar 0.845 angka ini berada antara 0.80 s.d 1.00.

Cara lain bisa digunakan rumus korelasi Product Moment Person sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum XY}{\sqrt{(\sum X^2)(\sum Y^2)}}$$

Dengan pengertian:

$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$

$\bar{Y} = \frac{\sum Y}{n}$

$\bar{X}$  = skor rata-rata dari x

$\bar{Y}$  = skor rata-rata dari y

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana pengukuran tetap memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan terhadap kelompok subjek yang sama. Tinggi rendahnya reliabilitas alat ukur ini ditunjukkan oleh koefisien reliabilitas. Semakin tinggi koefisien reliabilitas, maka semakin baik alat ukur tersebut. Untuk pengujian reliabilitas (keandalan) instrumen digunakan teknik *Alpha Cronbach*. Reliabilitas instrumen dianggap handal jika memiliki koefisien reliabilitas  $\geq 0,5$  (lebih besar atau sama dengan 0,5).

Rumus yang digunakan;  $R_{tt} = M (1 - \frac{V_x}{V_t})$

$$M = \frac{1}{V_t}$$

Keterangan:  $V_x$  = Varian butir

$V_t$  = Varian total

M = Jumlah butir

$R_{tt}$  = Nilai korelasi Alpha

Dari hasil pengukuran yang telah dilakukan terhadap variabel komunikasi interpersonal kepala sekolah (X1), dari 25 item pernyataan yang disusun dan diujikan diperoleh hasil bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid.

Sedangkan hasil pengukuran yang dilakukan terhadap variabel etos kerja guru (X2), dari 25 item pernyataan yang disusun dan diujikan diperoleh hasil bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid.

Terhadap variabel kepuasan kerja guru, dari 25 item pernyataan yang disusun dan diujikan diperoleh hasil bahwa keseluruhan item pernyataan

dinyatakan valid. (Data hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrument dapat dilihat pada lampiran).

## F. Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah pengolahan data. Data yang bersifat kualitatif dianalisis secara deskriptif analisis, sedangkan data yang bersifat kuantitatif dianalisis dengan menggunakan statistik. Untuk menguji hipotesis penelitian, maka digunakan analisis korelasi *Product Moment*, dengan bantuan program komputer *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) for windows versi 16.00.

Teknik analisa data adalah cara untuk memudahkan pengolahan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibuat dan dimengerti. Untuk menguji dan menganalisis data yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah, maka harus diuji dan dianalisis dengan menggunakan rumus statistika. Sebelum data dianalisis maka terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis, untuk mengetahui apakah data layak dianalisis atau tidak.

### a) Pengujian Persyaratan Analisis

Pengujian persyaratan analisis dilakukan dengan cara:

1. Uji normalitas data dengan menggunakan uji Chi Kuadrat dengan kriteria pengujian bila  $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,05$  maka data berdistribusi normal dan sebaliknya jika  $X^2_{hitung} > X^2_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal.
2. Pengujian linieritas dilakukan dengan uji F tuna cocok dengan kriteria uji pada taraf signifikan 5%, jika nilai F-hitung  $<$  F-tabel maka persamaan regresi adalah linier. Sebaliknya jika nilai F-hitung  $>$  F-tabel maka persamaan regresi adalah tidak linier.

### b) Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis penelitian secara parsial digunakan korelasi product moment. Korelasi antara variabel  $X_1$  dengan variabel Y di uji dengan menggunakan rumus:

$$r_{X_1Y} = \frac{n \cdot \sum X_1 Y - (\sum X_1)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Korelasi antara variabel  $X_2$  dengan variabel Y di uji dengan menggunakan rumus:

$$r_{X_2Y} = \frac{n \cdot \sum X_2 Y - (\sum X_2)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Untuk melihat apakah korelasi signifikan atau tidak digunakan atau dikonsultasikan dengan tabel harga kritis dari *Coefisient Correlation Pruduct Moment*,  $r$  Person atau  $r_{tabel}$ , dengan harga kritis sebesar 95 % atau 0,05 (5%) yang hasilnya akan dijumpai pada  $r_{tabel}$ .

$H_o$  = Ditolak jika  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$

$H_a$  = Diterima jika  $r_{hitung}$  sama atau lebih besar dari  $r_{tabel}$

Pengujian hipotesis tentang korelasi ganda antara komunikasi interpersonal kepala sekolah ( $X_1$ ) dan etos kerja guru ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru (Y) dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi ganda ( $R_{yx_1x_2}$ ) sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono, yaitu:<sup>83</sup>

$$R_{yx_1x_2x_3} = \sqrt{\frac{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r_{yx_1} r_{yx_2} r_{x_1x_2}}{1 - r^2_{x_1x_2}}}$$

Keterangan:

$R_{yx_1x_2x_3}$  = Korelasi antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama dengan variabel Y

$R_{yx_1}$  = Korelasi product moment antara  $X_1$  dengan Y

$R_{yx_2}$  = Korelasi product moment antara  $X_2$  dengan Y

Pengujian signifikansi koefisien korelasi ganda menggunakan rumus statistik F sebagaimana dinyatakan Sugiyono sebagai berikut:

$$F_n = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

---

<sup>83</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian*...., h. 266.

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

### A. Hipotesis Statistik

Hipotesis statistik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.  $H_o : r_{y1} \leq 0$

$$H_a : r_{y1} > 0$$

2.  $H_o : r_{y2} \leq 0$

$$H_a : r_{y2} > 0$$

3.  $H_o : R_{y12} \leq 0$

$$H_a : R_{y12} > 0$$

Keterangan:

$r_{y1}$  = koefisien korelasi antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru

$r_{y2}$  = koefisien korelasi antara etos kerja dengan kepuasan kerja guru

$R_{y12}$  = koefisien korelasi antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dan etos kerja guru dengan kepuasan kerja guru

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **E. Sekilas Tentang Sejarah SMP Swasta Sabilina Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan**

##### **1. Sejarah Singkat Tentang SMP Swasta Sabilina Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan**

Yayasan Pendidikan Sabilina, yang beralamat di Jalan Sabilina Pasar VII Tembung, didirikan (dibangun) pada tahun 1973. Pada mulanya hanya tingkat SD dan MDA (Madrasah Diniyah Awwaliyah) untuk sekolah agama.

Pada tahun 1985 di buka untuk tingkat SMP, dengan jumlah siswa 60 siswa. Tetapi sekarang jumlah siswa SMP mencapai 1477 siswa, dengan jumlah guru / pegawai mencapai 80 Orang.

Lokasi sekolah yang sangat strategis, mudah dijangkau dari segala penjuru karena disamping jalannya mulus beraspal juga dilalui angkutan umum. Situasi dan kondisi yang ditampilkan sangat alami, aman dan nyaman sehingga sangat tepat untuk lokasi pendidikan.

Didukung oleh lokasi yang cukup luas dan gedung sudah bertingkat, serta fasilitas yang cukup lengkap, dan uang sekolah yang paling murah ditingkatnya, karena itu SMP Swasta Sabilina terus mengalami peningkatan siswa, mutu dan kualitas setiap tahunnya.

Untuk mengenal lokasi penelitian secara dekat maka dapat diuraikan sebagai berikut:

##### **1. Identitas Sekolah**

- a. Nama Sekolah : **SMP Swasta Sabilina**
- b. Alamat Sekolah : Jl. Sabilina Psr VII Desa Tembung  
Kec. Percut Sei Tuan  
Kab. Deli Serdang

- c. N P S N : 10213945
- d. N S S : 204070106235
- e. N D S : 2007010074
- f. N I S : 201180
- g. Tahun Berdiri : 1985 78
- h. Ijin Operasional : 421/2276/PDM/2009

Tanggal : 13 Februari 2009

- i. Akte Notaris : Oleh Jose Rizal, S. H. No.37
- Tanggal : 22 Pebruari 1978

- j. Jenjang Akreditasi : **B**
- No. 333/BAP-SM/PROVSU/LL/X/2010

Tanggal : 04 Oktober 2010

- k. Nama Yayasan : YAYASAN PENDIDIKAN SABILINA
- l. Alamat Yayasan : Tembung, Kec. Percut Sei Tuan

## **2. Identitas Kepala Sekolah**

- a. Nama : **Jumirin, S.Pd.,M.M.**
- b. Jenis kelamin : Laki-laki
- c. Tempat/tgl. Lahir : Kolonisasi, 17 Agustus 1962
- d. Pendidikan : S.1 – Pkn
- e. Agama : Islam
- f. Jabatan : Kepala Sekolah
- g. Alamat : Dusun X, Jl. Gambir, Pasar VIII  
Bandar Klippa, Kec. Percut Sei Tuan

Deli Serdang

- h. No. Tlp. : 081 26568206

## **3. Identitas Penyelenggara**

- a. Nama Yayasan/Penyelenggara : **Yayasan Pendidikan Sabilina**



b. Alamat Sekolah/Penyelenggara Sekolah : Tembung, Kec. Percut Sei Tuan

c. Tahun didirikan : Tahun 1985

Sumber : Data Statistik SMP Swasta Sabilina Tembung, Tahun 2011 - 2012.

#### 4. Data Guru dan Siswa

##### a. Jumlah Guru

**Tabel 9**

**Jumlah Guru**

No	Status Kepegawaian	Jabatan dalam Jumlah						
		Ka. Sek	Wakasek	Guru	Laboran	BP	TU	Pesuruh
1	Guru Negeri yang dipekerjakan (DPK)	-	-	1	-	-	-	-
2	Pegawai yang dipekerjakan	-	-	-	-	-	-	-
3	Guru Negeri di notatadinaskan	-	-	-	-	-	-	-
4	Pegawai Negeri dinatadinaskan	-	-	-	-	-	-	-
5	Guru Negeri Honorer	-	-	-	-	-	-	-
6	Pegawai Negeri Honorer	-	-	-	-	-	-	-
7	Guru Swasta Tetap:		-					
	a. Berkewenangan	-	-	4	-	-	-	-
	b. Belum Berkewenangan	-		-	-	-	-	-

Catatan :

- Status dipekerjakan : SK dari Depdikbud

- Status dinotadinaskan : SK dari Depdikbud Sumatera Utara

- Status Swasta Tetap : SK dari penyelenggara sekolah
- Status Honorer : SK dari penyelenggara bersifat sementara

Sumber : Data Statistik SMP Swasta Sabilina Tembung, Tahun 2011 - 2012.

**b. Perkembangan Data Siswa Terakhir**

**Tabel 10**

**Perkembangan Data Siswa Terakhir**

Rombongan Belajar		Jlh Kelas	LK	PR	Jlh
- Kelas	VII	12	265	238	503
- Kelas	VIII	12	273	235	508
- Kelas	IX	11	246	220	466
Jumlah		35	784	693	1477

Sumber : Data Statistik SMP Swasta Sabilina Tembung, Tahun 2011 - 2012.

**c. Hasil UN/UAS Tahun Terakhir : Tahun Ajaran 2010/2011**

**Tabel 11**

**Hasil UN/UAS Tahun Terakhir**

Peserta			Lulus			Tidak Lulus		
L	P	Jlh	L	P	Jlh	L	P	Jlh
236	219	455	231	217	448	5	2	7

Sumber : Data Statistik SMP Swasta Sabilina Tembung, Tahun 2011 - 2012.

## 5. Data Fasilitas Sekolah

Jenis Ruangan	:	
a. Ruang Teori	:	28
b. Ruang Laboratorium	:	1
c. Ruang Tata Usaha	:	1
d. Ruang Perpustakaan	:	1
e. Ruang Guru	:	2
f. Ruang Kepala Sekolah	:	1
g. Halaman / Lapangan Olah Raga	:	Ada Luasnya : 2. 400 M2
h. Status Pemilikan Gedung	:	Milik Sendiri
i. Waktu Penyelenggaraan Sekolah	:	Pagi / Sore
j. Status Pemilikan Tanah	:	Milik Sendiri

Sumber : Data Statistik SMP Swasta Sabilina Tembung, Tahun 2011 - 2012.

Guru-guru dan tenaga pegawai di SMP Sabilina professional dalam bidangnya. Sudah banyak guru yang lulus sertifikasi , serta sering mengikuti diklat (Pendidikan dan Latihan), penataran dan pendidikan khusus, baik dalam bidang keterampilan, mental dengan wawasan nusantara maupun agama.

Adapun sarana pendukung untuk lancarnya pendidikan dan belajar mengajar tersedia seperti :

- 28 ruang kelas
- Laboraturium komputer
- Perpustakaan
- Sarana olahraga
- Musholah untuk ibadah dan praktek sholat.

Sumber : Data Statistik SMP Swasta Sabilina Tembung, Tahun 2011 - 2012.

Karena sarana prasarana pendukung yang cukup lengkap, prestasi siswa juga sangat bagus. Selalu memperoleh juara setidaknya dalam kategorim III diberbagai

bidang perlombaan di tingkat Kecamatan, Kabupaten, Provinsi, baik dalam bidang ketrampilan akademik, olah raga atau Pramuka maupun PMR.

Di SMP Swasta Sabilina banyak kegiatan untuk menunjang prestasi siswa, diantaranya :

- OSIS (Organisasi Siswa Intra Sekolah)
- Pramuka Gudep 027-028
- PMR (Palang Merah Remaja) 018
- PKS (Patroli Keamanan Sekolah)
- Paskibra (Pasukan Pengibar Bendera)
- Volley
- Renang
- Catur
- Pencak Silat
- Badminton
- Nasyid
- Pesantren Kilat pada bulan Ramadhan
- Merayakan hari-hari besar Islam.

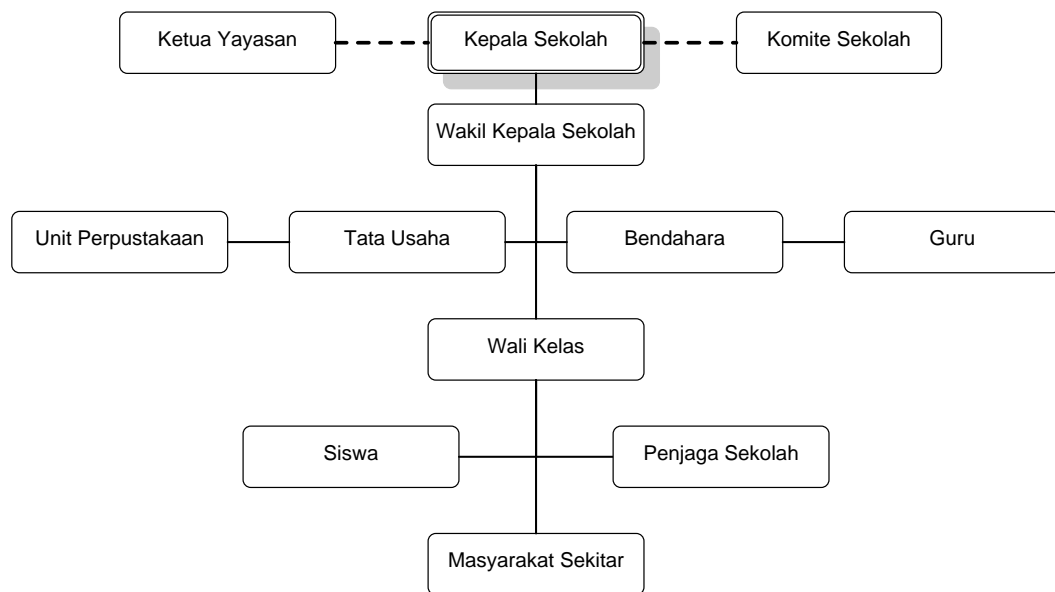
Sumber : Data Statistik SMP Swasta Sabilina Tembung, Tahun 2011 - 2012.

Di akhir tahun 2010, tim volley putra SMP Swasta Sabilina berhasil merebut juara I di tingkat pelajar se-kecamatan Percut Sei Tuan.

## 2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan susunan pola perhubungan antara fungsi-fungsi untuk menggambarkan pembagian tugas dan wewenang serta tanggung jawab dari masing-masing bagian sehingga proses pelaksanaan kerja semakin efektif.

Berikut struktur organisasi SMP Swasta Sabilina Tembung :



**Gambar 5. Struktur Organisasi**

Sumber : Data Statistik SMP Swasta Sabilina Tembung, Tahun 2011 - 2012.

Uraian tugas dan tanggung jawab dari penjabaran struktur organisasi SMP Swasta Sabilina Tembung :

### 1. Kepala Sekolah

- Bertanggung jawab terhadap jalannya sekolah secara keseluruhan, yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengawasan dan lain-lain
- Melaksanakan proses belajar mengajar secara efektif
- Menyusun Perencanaan kegiatan sekolah
- Memimpin rapat dan mengambil keputusan ketika rapat
- Mengatur hubungan antara sekolah dengan masyarakat sekitar
- Membuat program kerja jangka panjang dan jangka pendek

- g. Mengatur, mengawasi kurikulum
- 2. Wakil Kepala Sekolah
  - a. Menyusun perancangan membuat program kegiatan dan pelaksanaan program
  - b. Menyusun dan menjabarkan kalender Pendidikan
  - c. Mengatur program pengajaran
  - d. Menyusun pembagian tugas guru dan jadwal pelajaran
  - e. Mengatur dan membina program kegiatan OSIS
  - f. Menyusun laporan
- 3. Bendahara
  - a. Menerima dan mencatat uang SPP
  - b. Mengatur perekonomian sekolah
  - c. Memberikan gaji kepada seluruh guru dan pegawai
  - d. Menyerahkan laporan keuangan setiap bulannya kepada Ketua Yayasan dan Kepala Sekolah
- 4. Tata Usaha
  - a. Menyusun program kerja Tata Usaha
  - b. Melakukan pengetikan dan pencetakan soal ujian
  - c. Mengkoordinasi dan melaksanakan 7K
  - d. Menyusun admin perlengkapan sekolah
  - e. Mengatur penerimaan siswa baru
  - f. Membuat dan menyusun DPU Nasional
  - g. Membuat laporan bulana, tengah tahunan, tahunan
- 5. Unit Perpustakaan
  - a. Merencanakan pengadaan buku-buku pelajaran
  - b. Pengurusan pelayanan perpustakaan
  - c. Memelihara dan melakukan perbaikan buku
  - d. Melakukan layanan bagi siswa, guru, dan pegawai
  - e. Menyusun tata tertip perpustakaan
  - f. Membuat laporan kegiatan perpustakaan berkala
- 6. Guru
  - a. Melaksanakan kegiatan pembelajaran
  - b. Melaksanakan penilaian proses mengajar

- c. Melakukan analisis hasil ulangan harian
- d. Mengisi daftar nilai siswa
- e. Mengikuti kegiatan pengembangan kurikulum
- f. Mengikuti rapat untuk kenaikan kelas siswa

#### 7. Wali Kelas

- a. Mengelola kelas
- b. Menyelenggarakan Administrasi kelas
- c. Penyusunan pembuatan statistik bulanan siswa
- d. Pengisian daftar kumpulan nilai siswa
- e. Membuat catatan khusus tentang siswa
- f. Pencatatan mutasi siswa
- g. Mengisi dan membagikan buku laporan penilaian hasil belajar

#### 8. Penjaga Sekolah

- a. Mengisi buku catatan kejadian
- b. Mengantar atau memberi petunjuk tamu sekolah
- c. Mengamankan pelaksanaan upacara
- d. Menjaga ketenangan dan keamanan sekolah
- e. Melaporkan kejadian secepatnya (bila ada)

### **3. Mekanisme Sistem Yang Berjalan**

Mekanisme sistem yang berjalan secara umum SMP Swasta Sabilina Tembung yaitu belum menggunakan komputerisasi. Hanya laporan penerimaan siswa saja yang menggunakan sistem komputerisasi, tetapi sistem penerimaan siswa baru belum menggunakan sistem komputerisasi.

## **F. Hasil Penelitian**

### **1. Uji Persyaratan Analisis**

Analisis data penelitian ini menggunakan teknik korelasi Product Moment. Penggunaan teknik korelasi tersebut memerlukan uji persyaratan analisis, yaitu uji normalitas distribusi, dan uji linieritas regresi.

a. Uji Normalitas Distribusi

1. Distribusi Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah

Pengujian normalitas distribusi skor komunikasi interpersonal kepala sekolah dikerjakan dengan bantuan program SPSS versi 16.0 sebagai berikut:

**Tabel 12**

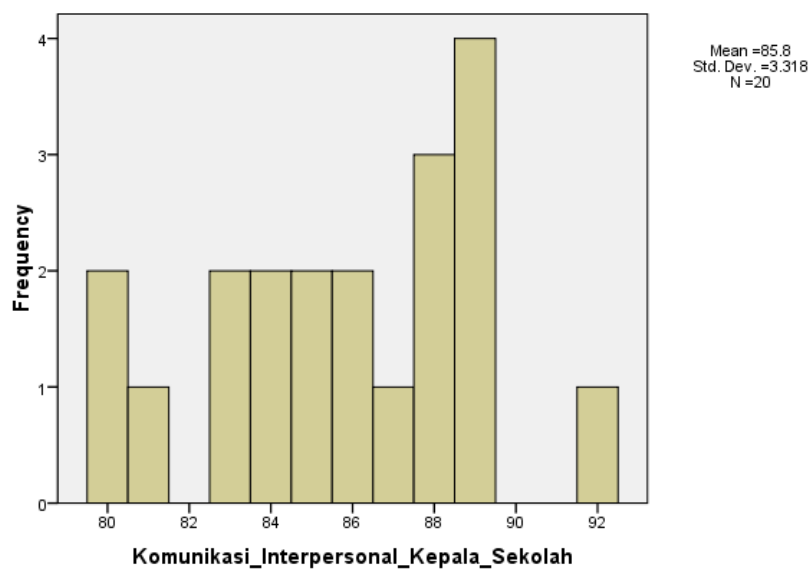
**Tests of Normality Variabel Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Komunikasi_Interpersonal_Kepala_Sekolah	.446	53	.200 <sup>*</sup>	.953	53	.420

a. Lilliefors Significance Correction

\*. This is a lower bound of the true significance.

**Histogram**





### Gambar 6. Histogram Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah

Dari tabel *Test of Normality* pada kolom *Kolmogorov-Smirnov* terlihat bahwa *p-value* = 0.200, artinya bahwa data 'Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah' berdistribusi normal. Dari gambaran histogram juga, nampak kalau data cenderung berdistribusi normal.

## 2. Distribusi Etos Kerja Guru

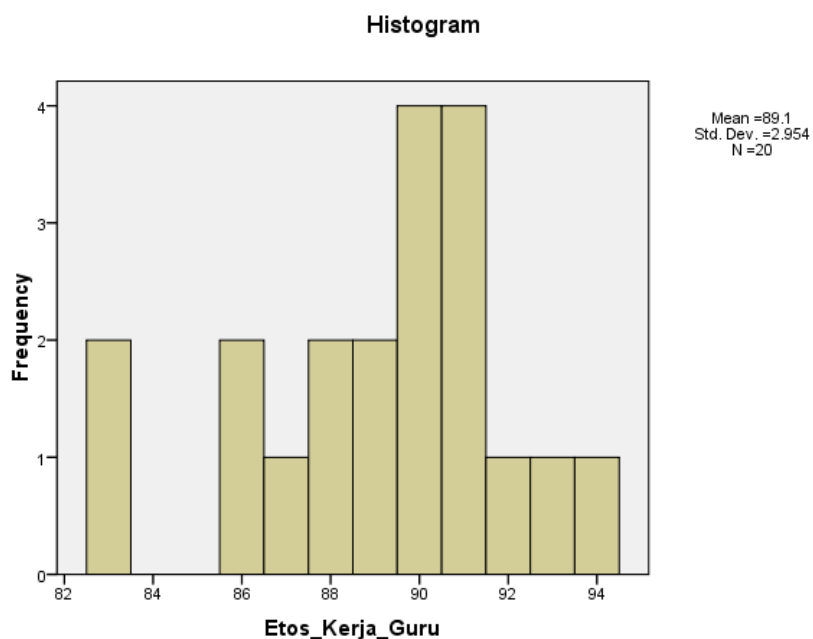
**Tabel 13**

**Tests of Normality Variabel Etos Kerja**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Etos_Kerja_Guru	.470	53	.200 <sup>*</sup>	.941	53	.455

a. Lilliefors Significance Correction

\*. This is a lower bound of the true significance.



**Gambar 7. Histogram Etos Kerja Guru**

Dari tabel *Test of Normality* pada kolom *Kolmogorov-Smirnov* terlihat bahwa *p-value* = 0.200, artinya bahwa data 'Etos Kerja Guru' berdistribusi normal. Dari gambaran histogram juga, nampak kalau data cenderung berdistribusi normal.

### 3. Distribusi Kepuasan Kerja Guru

Pengujian normalitas distribusi skor kepuasan kerja guru dikerjakan dengan bantuan program SPSS versi 16,0 sebagai berikut:

**Tabel 14**

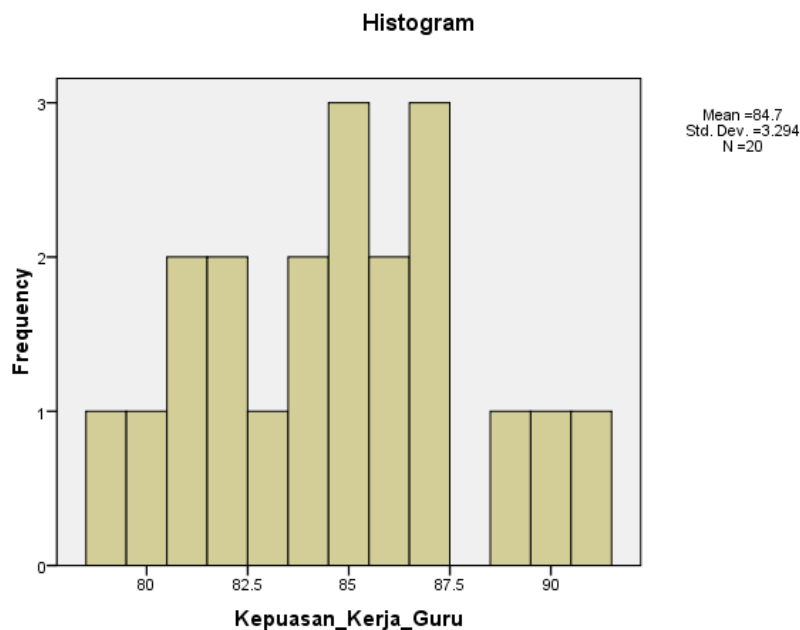
**Tests of Normality Variabel Kepuasan Kerja Guru**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.

Kepuasan_Kerja_Guru	.494	53	.200 <sup>*</sup>	.977	53	.889
---------------------	------	----	-------------------	------	----	------

a. Lilliefors Significance Correction

\*. This is a lower bound of the true significance.



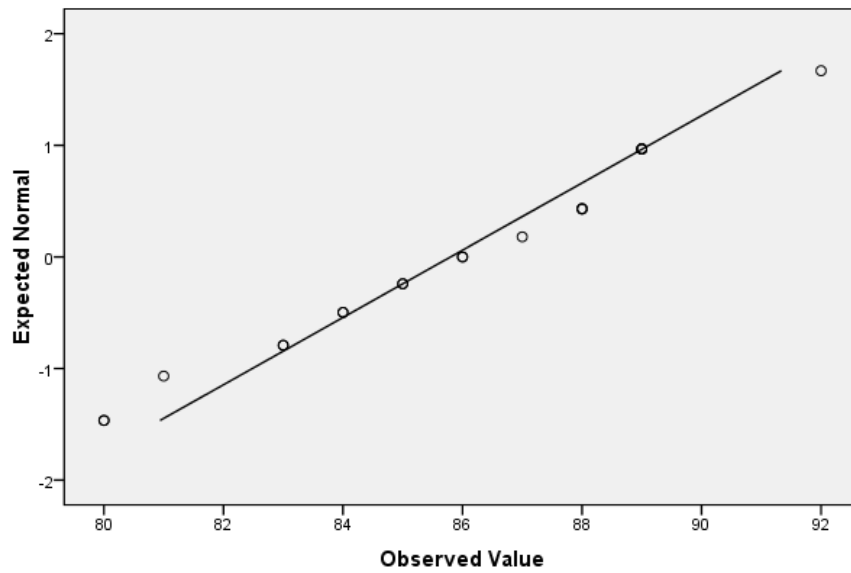
**Gambar 8. Histogram Kepuasan Kerja**

Dari tabel *Test of Normality* pada kolom *Kolmogorov-Smirnov* terlihat bahwa *p-value* = 0.200, artinya bahwa data 'Kepuasan Kerja Guru' berdistribusi normal. Dari gambaran histogram juga, nampak kalau data cenderung berdistribusi normal.

Selanjutnya untuk melihat normal tidaknya sebaran data, dapat juga dilihat melalui grafik Q-Q Plot dengan memperhatikan titik-titik (sebaran data) pada sumbu diagonal grafik tersebut dengan pengambilan keputusan sesuai dengan batasan berikut:

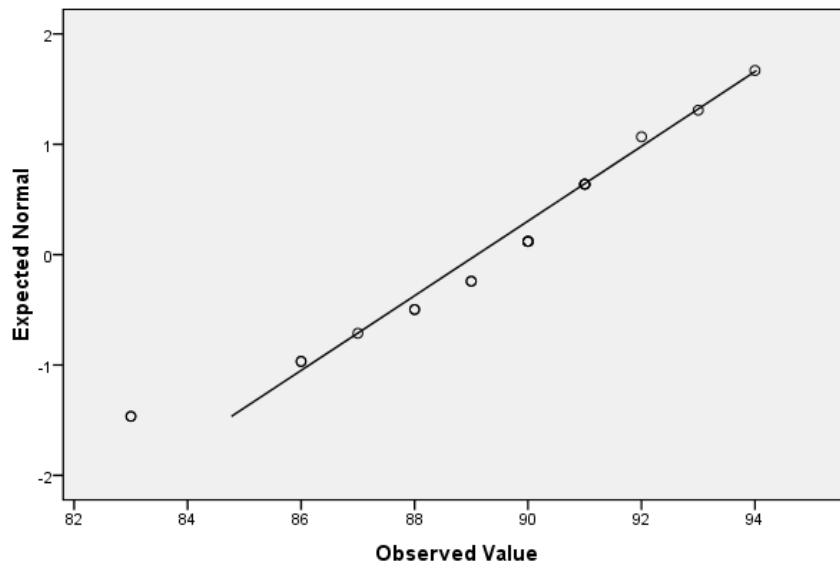
- 1) Jika titik (data) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika titik (data) menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Normal Q-Q Plot of Komunikasi\_Interpersonal\_Kepala\_Sekolah

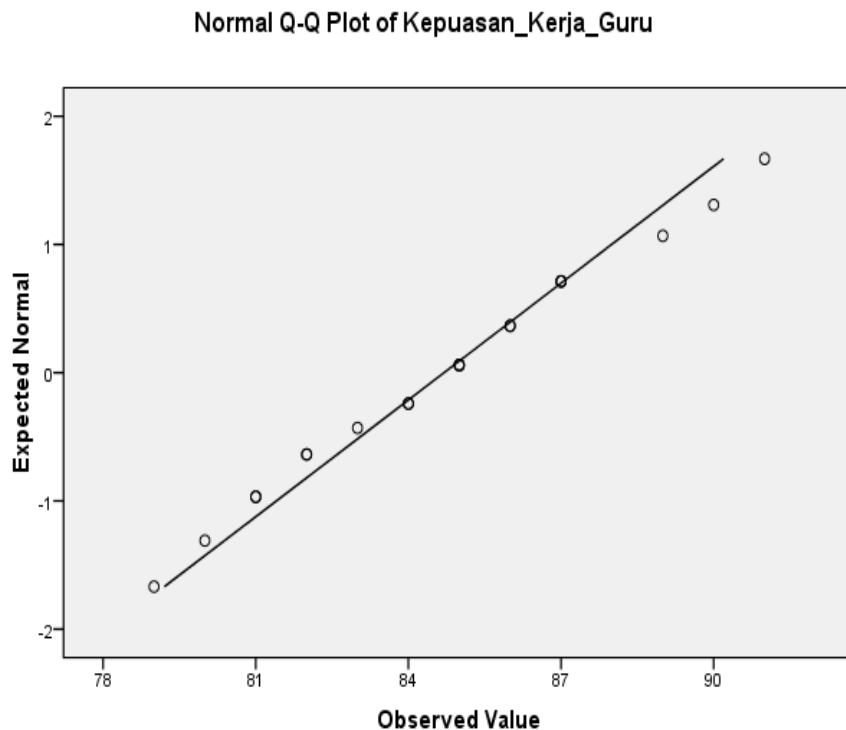


Gambar 9. Normal Q-Q Plot of X1

Normal Q-Q Plot of Etos\_Kerja\_Guru



Gambar 10. Normal Q-Q Plot of X2



**Gambar 11. Normal Q-Q Plot of Y**

Berdasarkan grafik-grafik yang terbentuk dari variabel-variabel yang diuji, pada umumnya titik (data) menyebar di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis. Maka dari gambaran grafik tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari variabel-variabel yang diujikan berdistribusi normal sehingga regresi layak dipakai untuk prediksi variabel terikat berdasarkan masukan dari variabel independennya.

**b. Uji Linieritas Regresi**

Untuk linieritas dilakukan antara variabel bebas dengan variabel terikat dalam persamaan regresi. Dalam penelitian ini variabel komunikasi interpersonal kepala sekolah ( $X_1$ ) dan etos kerja guru ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja guru (Y) sebagai variabel terikat. Hasil analisisnya sebagai berikut:

# 1. Uji Linieritas Via Anova

**Tabel 15**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komunikasi_Interpersonal_ Kepala_Sekolah * Kepuasan_Kerja_Guru	Between Groups	(Combined)	157.033	11	14.276	2.189	.338
		Linearity	51.250	1	51.250	7.859	.423
		Deviation from Linearity	105.783	10	10.578	1.622	.552
	Within Groups		52.167	8	6.521		
	Total		209.200	19			
Etos_Kerja_Guru * Kepuasan_Kerja_Guru	Between Groups	(Combined)	144.633	11	13.148	4.970	.316
		Linearity	39.808	1	39.808	15.045	.405
		Deviation from Linearity	104.826	10	10.483	3.962	.431
	Within Groups		21.167	8	2.646		
	Total		165.800	19			

Dari data diperoleh bahwa hasil signifikansi ( $p > 0.05$ ), dengan nilai  $p = 0.552$  untuk variabel komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru, sehingga data dinyatakan linier. Sedangkan pada variabel etos kerja guru dengan kepuasan kerja guru diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.431, dimana  $p > 0.05$ , maka data dinyatakan linier.

## 2. Perbandingan Eta dan R Kuadrat

**Tabel 16**

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Komunikasi_Interpersonal_Kepala_Sekolah * Kepuasan_Kerja_Guru	.495	.245	.866	.751
Etos_Kerja_Guru * Kepuasan_Kerja_Guru	.490	.240	.934	.872

Dari data di atas dapat dilihat bahwa perbedaan antara R kuadrat dan Eta kuadrat tidak jauh berbeda, maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel komunikasi interpersonal kepala sekolah ( $X_1$ ), etos kerja guru ( $X_2$ ) dengan kepuasan kerja guru (Y) adalah linier.

### G. Pengujian Hipotesis

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, maka terlebih dahulu dilakukan analisis korelasi untuk melihat hubungan variabel  $X_1$  terhadap variabel Y, variabel  $X_2$  terhadap variabel Y, serta variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y secara bersama-sama.

Selanjutnya untuk menghitung derajat hubungan komunikasi interpersonal kepala sekolah ( $X_1$ ) dan etos kerja guru ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja guru (Y), peneliti membuat data masing-masing variabel yang dapat dilihat pada lampiran.

Dari masing-masing variabel dapat diketahui bahwa:

$$\sum N = 53$$

$$\sum X_1 = 3970$$

$$\sum X_2 = 4458$$

$$\sum Y = 3951$$

$$\sum X_1^2 = 302128$$

$$\sum X_2^2 = 377756$$

$$\sum Y^2 = 296397$$

$$\sum X_1 X_2 = 335164$$

$$\sum X_1 Y = 297604$$

$$\sum X_2 Y = 333017$$

1. Korelasi Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah ( $X_1$ ) Dengan Kepuasan Kerja Guru (Y) Di SMP Swasta Sabilina Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan

Berdasarkan data di atas, dapat dihitung korelasi Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah ( $X_1$ ) Terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y) sebagai berikut:

$$\begin{aligned} r_{X_1 Y} &= \frac{n \cdot \sum X_1 Y - (\sum X_1)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\ &= \frac{53(297604) - (3970)(3951)}{\sqrt{\{53(3970)^2 - (3970)^2\} \{53(296397) - (3951)^2\}}} \end{aligned}$$



$$= \underline{0,303} (30,3\%)$$

Dari perhitungan di atas diperoleh  $r_{hitung} = 0,303$  sedangkan  $r_{tabel} = 0,273$  dengan demikian  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka hipotesis I ( $H_a$ ) yang mengatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah ( $X_1$ ) Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Swasta Sabilina Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan diterima, sebaliknya hipotesis 0 ( $H_o$ ) yang mengatakan tidak terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah ( $X_1$ ) Terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y) di SMP Swasta Sabilina Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan ditolak.

Untuk mengetahui kategori tinggi rendahnya koefisien korelasi antara variabel komunikasi interpersonal kepala sekolah ( $X_1$ ) terhadap variabel kepuasan kerja guru (Y) ini dapat dipakai indeks korelasi Arikunto (1998:167) sebagai berikut:

**Tabel 17**

**Interpretasi Nilai r**

Besarnya nilai r	Interpretasi
Antara 0,800 sampai dengan 1,000	Sangat tinggi
Antara 0,600 sampai dengan 0,799	Tinggi
Antara 0,400 sampai dengan 0,599	Cukup tinggi
Antara 0,200 sampai dengan 0,339	Rendah
Antara 0,000 sampai dengan 0,199	Sangat rendah

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa antara variabel komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru (Y) memiliki korelasi yang rendah yaitu sebesar 0,303. Hal ini menyatakan bahwa komunikasi interpersonal kepala sekolah termasuk memiliki hubungan yang rendah terhadap kepuasan kerja guru di SMP Swasta Sabilina Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan.

Untuk menguji signifikansi antara variabel  $X_1$  terhadap variabel Y maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus distribusi "t" sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0,303\sqrt{53-2}}{\sqrt{1-(0,303)^2}} \\
 &= \frac{2,16}{0,908} \\
 &= \underline{2.38}
 \end{aligned}$$

Harga  $t_{\text{tabel}}$  pada taraf signifikansi 5% untuk dk = 51 adalah sebesar 2.002, dan ternyata  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  yaitu  $2.38 > 2,002$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan variabel komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMP Swasta Sabilina Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan adalah *signifikan*.

## 2. Korelasi Etos Kerja Guru ( $X_2$ ) Dengan Kepuasan Kerja Guru (Y) Di SMP Swasta Sabilina Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan

Perhitungan korelasinya sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 r_{X_2Y} &= \frac{n \cdot \sum X_2 Y - (\sum X_2)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{53(333017) - (4458)(3951)}{\sqrt{\{53(377756) - (4458)^2\} \{53(296397) - (3951)^2\}}} \\
 &= \underline{0.445} (44.5\%)
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas diperoleh  $r_{hitung} = 0.445$  sedangkan  $r_{tabel} = 0,273$  dengan demikian  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka hipotesis I ( $H_a$ ) yang mengatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara etos kerja guru ( $X_2$ ) Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Swasta Sabilina Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan diterima, sebaliknya hipotesis 0 ( $H_o$ ) yang mengatakan tidak terdapat hubungan yang signifikan positif antara etos kerja guru ( $X_2$ ) Terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y) di SMP Swasta Sabilina Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan ditolak.

Merujuk pada tabel interpretasi nilai r dapat diketahui bahwa antara variabel etos kerja guru terhadap kepuasan kerja guru (Y) memiliki korelasi yang cukup tinggi yaitu sebesar 0,445. Hal ini menyatakan bahwa komunikasi interpersonal kepala sekolah termasuk memiliki hubungan yang cukup tinggi terhadap kepuasan kerja guru di SMP Swasta Sabilina Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan.

Untuk menguji signifikansi antara variabel  $X_1$  terhadap variabel Y maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\ &= \frac{0.445\sqrt{53-2}}{\sqrt{1-(0.445)^2}} \\ &= \frac{3.17}{0,896} \\ &= \underline{3.54} \end{aligned}$$

Harga  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% untuk dk = 51 adalah sebesar 2.002, dan ternyata  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3.54 > 2,002$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan variabel etos kerja guru terhadap kepuasan kerja guru di SMP Swasta Sabilina Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan adalah *signifikan*.

3. Korelasi Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dan Etos Kerja Guru ( $X_2$ ) Dengan Kepuasan Kerja Guru (Y) Di SMP Swasta Sabilina Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan

Perhitungan korelasinya sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 R_{yx_1x_2} &= \sqrt{\frac{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r_{yx_1} r_{yx_2} r_{x_1x_2}}{1 - r^2_{x_1x_2}}} \\
 &= \sqrt{\frac{(0,303)^2 + (0,445)^2 - 2 \cdot 0,303 \cdot 0,445 \cdot 0,373}{1 - 0,373^2}} \\
 &= \sqrt{\frac{0,189}{0,861}} \\
 &= \sqrt{0,219} \\
 &= 0,468 (46,8\%)
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan di atas diperoleh  $r_{hitung}$  sebesar 0,468 dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  sampel 53 sebesar 0,273. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan komunikasi interpersonal kepala sekolah dan etos kerja guru secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru di SMP Swasta Sabilina Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan.

Untuk menguji keberartian koefisien korelasi ganda apakah signifikan, dihitung dengan rumus statistik F yaitu:

$$\begin{aligned}
 F_n &= \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)} \\
 &= \frac{(0,468)^2 / 2}{\sqrt{(1 - (0,468)^2) / (53 - 2 - 1)}} \\
 &= 3,821
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 3,821. Harga ini selanjutnya dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  dengan didasarkan pada dk pembanding = k (jumlah variabel bebas) dan dk penyebut = (n-k-1) pada taraf signifikansi 95% dan alpha 99% dan dk pembilang = 2 dan dk penyebut = 50, maka diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 1,94. Dengan demikian hipotesis  $H_a$  yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dan etos kerja guru secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru di SMP Swasta Sabilina Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan diterima dan sebaliknya  $H_o$  ditolak. Koefisien korelasi tersebut dikategorikan korelasi yang cukup tinggi, yaitu 3,821.

Dengan demikian, terdapat hubungan signifikan dan positif antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dan etos kerja guru secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru di SMP Swasta Sabilina Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan. Besar kontribusi yang diberikannya adalah:  $r^2 = 0,3821$  (38,21%). Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa ketiga hipotesis yang diajukan peneliti teruji secara empiris.

#### H. Pembahasan Hasil Penelitian

Berlandaskan pada jawaban atas angket dan hasil pengolahan data di lapangan, diperoleh beberapa hal yang berkaitan dengan hubungan komunikasi interpersonal kepala sekolah dan etos kerja guru dengan kepuasan kerja guru di SMP Swasta Sabilina Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan. Dari hasil perhitungan koefisien korelasi dari 3 (tiga) variabel yang telah ditentukan yakni komunikasi interpersonal kepala sekolah, etos kerja guru, dan kepuasan kerja guru maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara ketiga variabel tersebut pada guru di SMP Swasta Sabilina Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan.

Hubungan komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan kepuasan kerja ditunjukkan dengan angka korelasi sebesar 0,303 atau 30,3%. Selanjutnya hasil uji t diperoleh nilai  $t_{hitung} = 2,38$  pada taraf signifikansi 5% (0,05) sedangkan  $t_{tabel} = 2,002$ . Dengan demikian terdapat hubungan yang signifikan dari komunikasi interpersonal

kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru. Berdasarkan pedoman pemberian interpretasi koefisien korelasi, bahwa angka 0,200 – 0,399 memiliki arti bahwa hubungan yang terjadi berada pada kategori rendah.

Dengan demikian jika kemampuan komunikasi interpersonal kepala sekolah yang dimiliki setiap guru di SMP Swasta Sabilina Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan dapat ditingkatkan, baik dalam bentuk sikap perhatian berupa komunikasi yang lebih terbuka, penyebarluasan informasi, responsif terhadap situasi, efektifnya penyampaian pesan dan proses, serta adanya partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja guru menjadi lebih tinggi.

Hubungan etos kerja guru dengan kepuasan kerja guru ditunjukkan dengan angka korelasi sebesar  $r = 0,445$  atau 44,5%. Selanjutnya uji t diperoleh nilai  $t_{hitung} = 0,354$  pada taraf signifikansi 5% (0,05), sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2,002$ . Dengan demikian terdapat hubungan antara etos kerja guru dengan kepuasan kerja guru.

Berdasarkan pedoman pemberian interpretasi koefisien korelasi, bahwa angka 0,400 – 0,599 memiliki arti bahwa hubungan yang terjadi berada pada kategori cukup tinggi. Dengan demikian jika etos kerja guru yang terlihat dari semangat kerja internal dan eksternal guru, ketekunan dan profesional dalam bekerja, jika lebih ditingkatkan akan meningkatkan kepuasan kerja guru menjadi lebih tinggi dari sebelumnya.

Hubungan komunikasi interpersonal kepala sekolah dan etos kerja guru dengan kepuasan kerja guru secara bersama-sama ditunjukkan dengan angka korelasi sebesar  $r = 0,468$  atau 46,8%. Selanjutnya dilanjutkan dengan uji F, diperoleh nilai  $F_{hitung} = 3,821$  pada taraf signifikansi 25% dan alpha 99% didasarkan pada dk pembanding = k (jumlah variabel bebas) dan dk penyebut =  $(n-k-1)$ , dk pembilang = 2 dan dk penyebut 50, maka diperoleh  $F_{tabel} = 1,94$ .

Dengan demikian terdapat hubungan signifikan dan positif antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dan etos kerja guru secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru. Berdasarkan pada pemberian interpretasi bahwa angka 0.400 – 0.599 memiliki hubungan yang terjadi berada pada kategori cukup tinggi.

Dengan demikian jika komunikasi interpersonal kepala sekolah ditingkatkan dalam bentuk sikap perhatian berupa komunikasi yang lebih terbuka, penyebarluasan informasi, responsif terhadap situasi, efektifnya penyampaian pesan dan proses, serta adanya partisipasi guru dalam pengambilan keputusan, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja guru di SMP Swasta Sabilina Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan menjadi lebih tinggi dari sebelumnya.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru (korelasi antara  $X_1$  dan  $Y$ ) memiliki koefisien korelasi 0,303 hal ini menunjukkan, bahwa komunikasi interpersonal kepala sekolah akan meningkatkan kepuasan kerja guru.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara etos kerja guru dengan kepuasan kerja guru (korelasi antara  $X_2$  dan  $Y$ ) memiliki koefisien korelasi 0,445, hal ini menunjukkan, bahwa etos kerja guru turut andil dalam meningkatkan kepuasan kerja guru. Apabila guru mempunyai semangat dalam bekerja baik internal maupun eksternal, ketekunan dan profesional dalam bekerja maka akan semakin meningkatnya kepuasan kerja guru.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dan etos kerja guru secara bersama dengan kepuasan kerja guru. Karena memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,468, artinya apabila komunikasi interpersonal kepala sekolah dan etos kerja guru diaplikasikan oleh kepala sekolah dan guru secara bersama, maka akan meningkatkan kepuasan kerja guru. Sedangkan signifikansi antara ketiga variabel tersebut diperoleh bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $3,821 > 1,94$ ). Dengan demikian terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara variabel  $X_1$  dan variabel  $X_2$  terhadap variabel  $Y$ . Hal ini terlihat bahwa  $F_{hitung}$  lebih besar dari pada  $F_{tabel}$ .

#### **B. Saran – Saran**

1. Kepada kepala sekolah sebagai atasan agar dapat melakukan dan menerapkan komunikasi interpersonal terhadap guru, karena guru memiliki peran yang sangat penting dalam mewujudkan visi dan misi sekolah. Dengan komunikasi interpersonal yang baik sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja guru.



2. Kepada guru agar memiliki etos kerja yang tinggi, baik yang bersifat internal maupun eksternal, ketekunan dan professional dalam mengemban tugas sebagai guru karena dengan demikian akan meningkatkan kepuasan kerja guru, dan sebaliknya.
3. Untuk para segenap rekan ilmuan agar melanjutkan penelitian ini untuk menemukan suatu hasil penelitian yang lebih akurat, sehingga dapat bermanfaat dalam berbagai aspek kehidupan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 1983.
- As'ad, Mohammad. *Psikologi Industri*, Jakarta: Liberty, 1980.
- A. S. Hornby, *Oxford Advanced Learners Dictionary of Current English*, Oxford: University Press, 1974.
- Ath Thahawy, Ibrahim. *al Iqtishad al-Islam*, cet. I, Kairo: Majma' Al-Buhuts Al-Islamiyah, 1974.
- Buchori, Mochtar. *Penelitian Pendidikan dan Pendidikan Islam di Indonesia*, Jakarta: IKIP Muhammadiyah Press, 1994.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, cet. Ke 3, Jakarta: Balai Pustaka, 1994.
- Djamaluddin Ancok dan Fuat Nashari Suroso, *Psikologi Islam, Solusi Islam Atas Problem-Problem Psikologi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1995.
- El-Qussy, Abdul Aziz. *Pokok-pokok Kesehatan Jiwa dan Mental*, terj Zakiah Daradjat, Jakarta: Bulan Bintang, 1974.
- F. Faules, R. Wayne Pace. *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, terj. Bandung: Remaja Rosdakarya, 1993.
- Ghani, Zulkiple Abd, *Islam, Komunikasi dan Teknologi Maklumat*, Kuala Lumpur: Darul Ehsan, 2001.
- Gibson & Hodgetts R. M, *Organizational Communication Managerial Perspective Second Edition*, USA: Harper Collins Publishers, 1991.
- Hardjana, *Komunikasi Intrapersonal dan Interpersonal*, Yogyakarta: Kanisius, 2003.
- Hezberg, *The Motivation To Work*, New York: Jhon Wisley and Sons, 1969.
- Higgins, James M, *Organizational policy and strategic management : text and cases*, Illions: the dryden press, 1982.

- Hunsaker, dan Alessandra *Communication at Work*, USA: Fireside, 1993.
- Indrawijaya, *Perilaku Organisasi*, Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2000.
- Jalaluddin Rahmat, *Psikologi Komunikasi*, Bandung: remaja Rosdakarya, 2001.
- James W. Tankard, *Communication Theories Methods, Uses*, New York: husting House Publisher, 1979.
- Joseph A. *The Interpersonal Communication*, New York: Harper Collins College Publisher, 1995.

102

- Kholil, Syukur. *Komunikasi Dalam Perspektif Islam* dalam Hasan Asari dan Amroeni Drajat (ed), *Antologi Kajian Islam*, Bandung: Cita Pusaka Media, 2005.

\_\_\_\_\_. *Metode Penelitian Komunikasi*, Bandung: Cita pustaka Media, 2006.

- K. Davis dan John W Newstrom, *Prilaku Dalam Organisasi*, terjemahan Agus Dharma, Jakarta: Erlangga, 1989.

- Koentjoroningrat, *Rintangan-rintangan Mental Dalam Pembangunan Ekonomi*, Jakarta: LIPI, 1980.

- Maddi, Salvatore R. *Teori Kepribadian: Suatu Analisis Perbandingan*, terjemahan Winardi, Jakarta: Prenada Kencana, 2007.

- Madjid, Nurcholis. *Islam Doktrin dan Peradaban*, cet ke 3, Jakarta: yayasan Wakaf Paramadina, 1995.

- Muhammad Ibn Muhammad al-Amady Abu al-Su'ud, *Al-Irsyad al-'Aqal al Salim Mazaya Alquran al Karim*, juz 4, Beirut: Ihya' al Turas al'Araby, tt.

- Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2002.

- M. Thoha, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers, 1996.

- Mulford, Lewia. *Websters World Univetsity Dictionary*, Washington DC: Publishers Company Inc, 1965.

- Neliwati, *Konstruksi komunikasi Penugasan dan Imbalan Non Materi Terhadap Kepuasan Kerja Kegawai IAIN Sumatera Utara Medan*, laporan penelitian, Medan : Fakultas Tarbiyah IAIN SUMUT, 2002.

- Onong Uchjana Effendy, *Ilmu, Teori, dan Filsafat Komunikasi*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000.

- Prodjosapoetra, *Komunikasi, Arti dan Peranannya Dalam Fungsi Kepemimpinan*, Bali: Sumber Mas, 2004.

- Purwanto, *Pengaruh Komunikasi Intrpersonal Kepala Sekolah Terhadap Iklim Kerja Guru*, Bandung: Skripsi UPI, 2004.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek*, Jakarta: Raja grafindo Persada, 2005.
- Sendjaja, S.Djuarsa, *Teori Komunikasi* (Jakarta: Universitas Terbuka,1994),h.77
- Silvia Moss, Stewarr Tubbs, *Human communication (Prinsip-prinsip Dasar)*, Terj. Dedi Mulyana dan Gembirasari, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2001.
- Soekanto, Soerjono. *Kamus Sosiologi*, Jakarta: Rajawali, 1983.
- Stoner, James A.F dan R.Edward Freeman, *manajemen "Terjemahan"* Jakarta: Intermedia,1994.
- Supratiknya, A. *Komunikasi Antar Pribadi*, Yogyakarta: Penerbit Kanisius, 1995.
- Sutisna, *Administrasi Pendidikan, Dasar Teoritis Untuk Praktek Profesional*, Bandung; Angkasa, 1985.
- Taufik Abdullah, ed., *Agama, Etos Kerja dan Pembangunan Ekonomi*, cet. Ke 5 Jakarta: LP3ES, 1993.
- T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: BPFE, 2000, Edisi ke 2.
- Yusuf, Pawit, *komunikasi pendidikan dan komunikasi instruksional* Bandung: Remaja Rosdakarya,1990.

